

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION



**“Planificación Estratégica y Gestión Administrativa en el
Hospital Regional Rezola Cañete, 2023”**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración**

AUTORES:

Kevin Alonso Arteaga Cayahuallpa

Katherine Sayuri Casas Yalli

Bryan Piero Conislla Medina

ASESOR

DR. Madison Huarcaya Godoy

LINEA DE INVESTIGACION Ciencias Sociales Y Desarrollo

HumanoGestión Administrativa

Callao, 2024

PERÚ

~~Handwritten scribble~~

Kathya

~~Handwritten scribble~~

TESIS - ARTEAGA_CASAS_CONISLLA

12%
Textos sospechosos



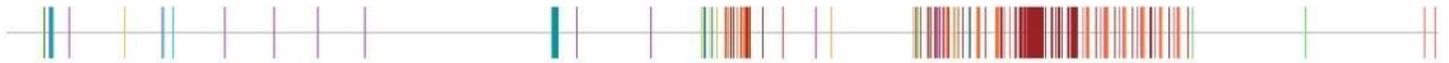
11% Similitudes
< 1% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas
< 1% Idiomas no reconocidos

Nombre del documento: TESIS - ARTEAGA_CASAS_CONISLLA.pdf
ID del documento: 1e14477261dea47a1d19860a30ef5474f049c328
Tamaño del documento original: 1,98 MB

Depositante: FCA PREGRADO UNIDAD DE INVESTIGACION
Fecha de depósito: 14/3/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 14/3/2024

Número de palabras: 30.833
Número de caracteres: 156.245

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/9125/1/Vásquez_CPJ.pdf 24 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (967 palabras)
2	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/20.500.12692/42986/1/Marcelo_TVR.pdf 2 fuentes similares	4%		Palabras idénticas: 4% (828 palabras)
3	repositorio.unac.edu.pe http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/20.500.12952/6563/1/TESIS_MAESTRIA_CARRANZA_HUAM... 23 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (708 palabras)
4	repositorio.unu.edu.pe http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/UNU/5310/1/B4_2022_UNU_DOCTORADO_2022_TD_JACKIE...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (166 palabras)
5	repositorio.upla.edu.pe http://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/20.500.12848/3884/1/T037-70150778-T.pdf 23 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (96 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	1library.co [PDF] Top 20 Plan estratégico para el Hospital Básico Dr José Garcés R... https://1library.co/title/plan-estrategico-para-el-hospital-basico-dr-jose-garces-rodriguez-del-canton...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)
2	repositorio.upse.edu.ec https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/1303/3/MUÑOZ_BACILLO_JESSICA.pdf.txt	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (36 palabras)
3	repositorio.ucv.edu.pe https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31321/sullca_ba.pdf?sequence=1	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (32 palabras)
4	1library.co Características de la población - Presentación de resultados https://1library.co/articulo/características-de-la-población-presentación-de-resultados.zkw5rk78	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)
5	IF - HUARCAYA GODOY.pdf IF - HUARCAYA GODOY #2ca606 El documento proviene de mi biblioteca de referencias	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (20 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2016/05/03/la>
- <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2016/05/03/la-administracion-yorganizacion-en-las-empresas/>

ESTRUCTURA DEL PROYECTO

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD:

Ciencias Administrativas.

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

De La Facultad De Ciencias Administrativas.

TÍTULO

“Planificación Estratégica y Gestión Administrativa en el Hospital Regional
Rezola Cañete, 2023”.

AUTORES:

Bach. Kevin Alonso Arteaga Cayahuallpa.

Código ORCID:0009-0002-9018-3025.

Bach. Katherine Sayuri Casas Yalli.

Código ORCID:0009-0001-7375-7130.

Bach. Bryan Piero Conislla Medina.

Código ORCID: 0009-0007-4051-9631.

LUGAR DE EJECUCIÓN

Hospital Regional Rezola Cañete.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Básica.

UNIDAD DE ANÁLISIS

Trabajadores Del Hospital Regional Rezola Cañete.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Concias Sociales y Desarrollo Humano.

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

:

Presidente: Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto

Secretario: Dr. Néstor Marcial Alvarado Bravo

Vocal: Mg. Karina Julieta Giraldo Ríos

Suplente: Mg. Leoncio Puelles Cacho

ASESOR: Dr. Madison Huarcaya Godoy

N° De Libro: 01

N° De Folio: 66

N° De Acta: 16

Fecha de aprobación de la tesis:

Bellavista, 27 de abril del 2024

Resolución del decano N° 133-2024-D-FCA-UNAC

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: Ciencias Administrativas.

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: De la Facultad de Ciencias Administrativas.

TÍTULO: “Planificación Estratégica y Gestión Administrativa en el Hospital Regional Rezola Cañete, 2023”.

AUTORES:

Bach. Kevin Alonso Arteaga Cayahuallpa.

Código ORCID:0009-0002-9018-3025.

Bach. Katherine Sayuri Casas Yalli.

Código ORCID:0009-0001-7375-7130.

Bach. Bryan Piero Conislla Medina.

Código ORCID: 0009-0007-4051-9631.

ASESOR: Dr. Madison Huarcaya Godoy.

Código ORCID: 0000-0003-0063-8787.

LUGAR DE EJECUCIÓN: Hospital Regional Rezola Cañete, 2023.

UNIDADES DE ANÁLISIS: Trabajadores del Hospital Regional Rezola Cañete.

Tipo De Investigación: Básica.

Enfoque: Cuantitativo.

TEMA OCDE: 5. Ciencias Sociales. 5.02.04 Negocios, Administración.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



Av. Juan Pablo II 306 Bellavista - Callao Telf. 429-7296
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ACTA N° 16 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO TALLER DE TESIS DE FECHA 27 DE ABRIL DEL 2024 PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

LIBRO N° 01 FOLIO N° 66 ACTA N° 16 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS SIN CICLO TALLER DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

A los 27 días del mes abril del año 2024, siendo las 12:00 H. horas, se reunió, en el Auditorio de la Universidad Nacional del Callao - Filial Cañete (1er Piso), el **JURADO EVALUADOR DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**, para la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración, conforme a las Resoluciones de Decano N.º 037-2024-D-FCA-UNAC y 133-2024-D-FCA-UNAC.

Por otro lado, en calidad de Vocal, la docente Mg. Karina Julieta Giraldo Rios, informó su inasistencia a la sustentación por motivos personales, siendo reemplazada por el Jurado Suplente, Mg. Leoncio Puelles Cacho, por lo que el Jurado Evaluador de Sustentación de Tesis, queda conformado por los siguientes docentes ordinarios de la Universidad Nacional del Callao:

Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto	: Presidente
Dr. Nestor Marcial Alvarado Bravo	: Secretario
Mg. Leoncio Puelles Cacho	: Vocal
Dr. Madison Huarcaya Godoy	: Asesor

Se dio inicio al acto de sustentación de la tesis de los Bachilleres **ARTEAGA CAYAHUALLPA KEVIN ALONSO, CASAS YALLI KATHERINE SAYURI Y CONISLLA MEDINA BRYAN PIERO**, quienes, habiendo cumplido con los requisitos para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, sustentan la tesis titulada: "**PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL HOSPITAL REGIONAL REZOLA CAÑETE, 2023**", cumpliendo con la sustentación en acto público de manera presencial.

Con el quórum reglamentario de ley, se dio inicio a la sustentación de conformidad con lo establecido por el Reglamento de Grados y Títulos. Luego de la exposición, y la absolución de las preguntas formuladas por el Jurado y efectuadas las deliberaciones pertinentes, acordó: Dar por Aprobado por UNANIMIDAD con la escala de calificación cualitativa Bueno y calificación cuantitativa (1.5), la presente tesis, conforme a lo dispuesto en el Art. 24º del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Callao, aprobado por Resolución de Consejo Universitario N° 150-2023-CU del 15 de junio del 2023.

Se dio por cerrada la Sesión a las 14:00 H. horas del día 27 de abril del 2024.


Dr. Constantino Miguel Nieves Barreto
Presidente


Dr. Nestor Marcial Alvarado Bravo
Secretario


Mg. Leoncio Puelles Cacho
Vocal



Kathya



DEDICATORIA

Primeramente, a Dios, que nos ha dado fortaleza para continuar cuando ya no podíamos; por ello, con toda la humildad que de nuestro corazón puede emanar, y también a nuestra familia porque nos han brindado su apoyo incondicional en todo momento



Kathya



AGRADECIMIENTO

Agradecimiento a los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas por sus sugerencias que lograron en conjunto plasmar este trabajo. Agradecemos también la confianza y el apoyo brindado por parte de nuestra familia, que sin duda alguna en el trayecto de nuestras vidas nos ha demostrado su amor, corrigiendo nuestras faltas y celebrando nuestros triunfos

ÍNDICE

ÍNDICE	1
ÍNDICE DE TABLAS	4
ÍNDICE DE FIGURAS	4
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	8
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1. Descripción de la realidad problemática	10
1.1.1. Problema general	11
1.1.2. Problemas específicos	12
1.2. Objetivos	12
1.2.1. Objetivo general	12
1.2.2. Objetivos específicos	12
1.3. Justificación	13
1.3.1. Justificación teórica	13
1.3.2. Justificación práctica	14
1.3.3. Justificación metodológica	14
1.4. Limitación de la investigación	15
1.4.1. Limitación teórica	15
1.4.2. Limitación temporal	15
1.4.3. Limitación espacial	15
II. MARCO TEÓRICO	16
2.1. Antecedentes del problema	16
2.1.1. Antecedentes internacionales	16
2.1.2. Antecedentes nacionales	20
2.2. Bases teóricas	22
2.2.1. Planificación estratégica	22
2.2.2. Gestión administrativa	28
2.3. Marco conceptual	30
2.3.1. Planificación estratégica	30
2.3.2. Gestión administrativa	30
2.4. Definición de términos básicos	31

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	35
3.1. Hipótesis	35
3.1.1. Hipótesis general	35
3.1.2. Hipótesis específicas	35
3.2. Definición conceptual de las variables	35
3.2.1. Vx: planificación estratégica	35
3.2.2. Vy: gestión administrativa	36
3.3. Operacionalización de variables	36
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	38
4.1. Diseño metodológico	38
4.1.1. Tipo de investigación	38
4.1.2. Diseño de investigación	38
4.2. Método de investigación	39
4.3. Población y muestra	39
4.3.1. Población	39
4.3.2. Muestra	39
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado	40
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	40
4.5.1. Técnicas	40
4.5.2. Instrumentos	40
4.5.3. Validez	40
4.5.4. Confiabilidad	40
4.6. Análisis y procesamiento de datos	41
4.7. Aspectos éticos en investigación	41
V. RESULTADOS	42
5.1. Resultados descriptivos	42
5.1.1. Variable: planificación estratégica	42
5.1.2. Variable: gestión administrativa	44
5.1.3. Pruebas de normalidad	47
5.2. Resultados inferenciales	48
5.2.1. Hipótesis general	48
5.2.2. Hipótesis específicas	48
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	53

VII. CONCLUSIONES	59
VIII. RECOMENDACIONES	60
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
ANEXOS	66
- Matriz de consistencia	66
- Instrumentos validados	69
- Certificados de validación de los instrumentos	75
- Base de datos	81
- Captura de pantalla resultados inferenciales	87
- Prueba de confiabilidad	89
- Validación de instrumentos	90



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de operacionalización de la variable Planificación estratégica	36
Tabla 2 Matriz de operacionalización de la variable Gestión administrativa	37
Tabla 3 Distribución de frecuencias y porcentajes de planificación estratégica	42
Tabla 4 Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de planificación estratégica	43
Tabla 5 Distribución de frecuencias de Calidad del servicio	44
Tabla 6 Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de gestión administrativa	45
Tabla 7 Prueba de normalidad para $n > 50$	47
Tabla 8 Correlación planificación estratégica y gestión administrativa - HRRC	48
Tabla 9 Correlación misión y gestión administrativa - HRRC	49
Tabla 10 Correlación Visión y gestión administrativa - HRRC	49
Tabla 11 Correlación Diagnóstico interno-externo y gestión administrativa - HRRC	50
Tabla 12 Correlación objetivos y gestión administrativa - HRRC	51
Tabla 13 Correlación estrategias y gestión administrativa - HRRC	51
Tabla 14 Correlación evaluación y gestión administrativa - HRRC	52
Tabla 15 Base de datos de Planificación estratégica	81
Tabla 16 Base de datos de Gestión administrativa	84
Tabla 17 Interpretación del coeficiente de confiabilidad	89
Tabla 18 Resultados de confiabilidad: planificación estratégica y gestión administrativa	89
Tabla 19 Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento Planificación estratégica	90
Tabla 20 Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento Gestión administrativa	90

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles de planificación estratégica	42
Figura 2 Niveles de las dimensiones de planificación estratégica	43
Figura 3 Niveles de gestión administrativa	45
Figura 4 Niveles de las dimensiones de gestión administrativa	46
Figura 5 Hipótesis general e hipótesis específica 1	87
Figura 6 Hipótesis específica 2 e hipótesis específica 3	87
Figura 7 Hipótesis específica 4 e hipótesis específica 5	88
Figura 8 Hipótesis específica 5 e hipótesis específica 6	88



RESUMEN

La presente investigación titulada: “Planificación Estratégica y Gestión Administrativa en el Hospital Regional Rezola Cañete, 2023”, tuvo como objetivo general: determinar la relación que existe entre planificación estratégica y gestión administrativa en el Hospital Regional Rezola Cañete, 2023. Los instrumentos empleados consistieron en encuestas de escala Likert centradas en la evaluación de planificación estratégica y gestión administrativa. Estas encuestas se sometieron a exhaustivos análisis de fiabilidad y validez, que confirmaron su fiabilidad y validez.

Se utilizó la metodología hipotética deductiva, con un enfoque cuantitativo correlacional descriptivo básico y un diseño descriptivo no experimental. El estudio se dirigió a una muestra de 189 trabajadores del Hospital Regional Rezola Cañete. Para la recolección de información se utilizó la técnica de encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, los cuales fueron minuciosamente validados por evaluaciones de expertos y sometidos a pruebas de confiabilidad mediante el estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach.

En el resultado se observa una correlación significativa muy altamente $r_s = ,942$, $sig = ,000 < ,05$ entre planificación estratégica y gestión administrativa en el Hospital Regional Rezola Cañete, 2023, en donde su significancia fue < 0.05 , en tanto, es rechazada la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

Palabras claves: administrativa, estratégica. gestión, planificación.

ABSTRACT

The present research titled: "Strategic Planning and Administrative Management at the Rezola Cañete Regional Hospital, 2023", had the general objective: to determine the relationship that exists between strategic planning and administrative management at the Rezola Cañete Regional Hospital, 2023. The instruments used consisted in Likert scale surveys focused on the evaluation of strategic planning and administrative management. These surveys underwent extensive reliability and validity analysis, which confirmed their reliability and validity.

The hypothetical deductive methodology was used, with a basic descriptive correlational quantitative approach and a non-experimental descriptive design. The study was aimed at a sample of 189 workers from the Rezola Cañete Regional Hospital. To collect information, the survey technique was used and the data collection instruments were questionnaires, which were thoroughly validated by expert evaluations and subjected to reliability tests using the Cronbach's Alpha reliability statistic.

The result shows a very highly significant correlation $r_s = .942$, $\text{sig} = .000 < .05$ between strategic planning and administrative management at the Rezola Cañete Regional Hospital, 2023, where its significance was < 0.05 , meanwhile, it is rejected. the null hypothesis and the general hypothesis is accepted.

Keywords: administrative, strategic. management, planning.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, se ha observado un notable incremento en la demanda de servicios de atención médica, lo que hace necesario que los líderes en el campo de la salud realicen una planificación anticipada y minuciosa. Este enfoque es de vital importancia para asegurar que los servicios de atención médica sean efectivos, eficientes y de alta calidad. Para alcanzar este objetivo, resulta fundamental utilizar herramientas de gestión, como la planificación estratégica. Esta herramienta permite diseñar de manera efectiva una hoja de ruta en la que se establecen metas y objetivos tanto a corto como a largo plazo. De esta forma, las decisiones adoptadas se transforman en acciones concretas.

En la década comprendida entre 2013 - 2023, la comunidad hospitalaria se trasladó a sus nuevas instalaciones, las cuales se construyeron bajo un modelo de concesiones. Este acontecimiento representó un hito importante en la gestión del hospital, ya que introdujo un nuevo jugador en el ámbito local: la sociedad concesionaria. Esta entidad tenía la responsabilidad de proporcionar servicios no clínicos conforme a lo estipulado en el contrato de concesión, mientras que el hospital debía supervisar la prestación de estos servicios. Además de estos cambios, se produjeron transformaciones en el entorno y dentro de la organización en los últimos años, como la implementación de nuevas leyes y la redistribución del personal. Por lo tanto, resulta necesario actualizar la planificación estratégica vigente. Este proceso permite al hospital evaluar su situación actual, establecer nuevos objetivos estratégicos y diseñar estrategias para alcanzarlos. En este contexto, en 2023 se elaboró la "Metodología de Elaboración o Actualización y Evaluación de la Planificación Estratégica del Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023", con el propósito de contar con un enfoque definido para iniciar este proceso. Este documento incluye la actualización de la Planificación Estratégica del hospital para el período 2023 y describe la metodología utilizada en su elaboración.

La investigación se encuentra estructurada en nueve capítulos o secciones principales:

En el primer capítulo, se abordó la introducción del problema y el planteamiento del problema. Además, en esta sección se formularon tanto el problema general como los específicos, se establecieron los objetivos y se establecieron las justificaciones y limitaciones del estudio. El segundo capítulo se centró en el Marco Teórico e incluyó aspectos como los antecedentes del estudio a nivel nacional e internacional, el marco teórico en sí y la definición de términos clave. El tercer capítulo presentó las hipótesis, tanto las generales como las específicas, planteadas para la investigación. El cuarto capítulo abordó la metodología, detallando el tipo de investigación, su diseño, la población de estudio y las técnicas e instrumentos utilizados para el análisis y procesamiento de datos. El quinto capítulo contiene los resultados del estudio, tanto descriptivos como inferenciales. En el sexto capítulo se realizó la discusión de resultados de la investigación. El séptimo capítulo contiene las conclusiones del estudio. El octavo capítulo incluye las recomendaciones o sugerencias para ser comunicados e implementados por la institución. El noveno capítulo contiene las referencias bibliográficas utilizadas en la investigación. Finalmente, en los anexos se incorporan elementos como la matriz de consistencia, los instrumentos de recolección de datos, la discusión de resultados, las conclusiones y las recomendaciones, todos los cuales respondieron a las determinaciones establecidas por el problema de investigación.

Katlyn

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad, la demanda de servicios de atención médica ha experimentado un notable incremento, lo que demanda que los líderes realicen una planificación anticipada de alta calidad. Este aspecto es esencial para asegurar que los servicios de salud sean efectivos, eficientes y de alto nivel. Para alcanzar este objetivo, es imprescindible emplear. Dicha herramienta posibilita la creación de un plan sólido que dirigirá la trayectoria hacia el éxito, definiendo metas y objetivos tanto a corto como a largo plazo.

Internacionalmente, según Rendón y Russi (2016), las organizaciones, particularmente las instituciones de salud operan en un entorno globalizado y en constante evolución. En lugar de ofrecer productos, estas instituciones se dedican principalmente a proporcionar diversos servicios, incluyendo atención ambulatoria, hospitalaria, y de emergencia, entre otros. Por lo tanto, resulta fundamental, para analizar tanto los aspectos internos como externos de la organización. El propósito es optimizar la calidad de la atención y cumplir con, lo que a su vez conduce a la obtención de resultados positivos. Estos compromisos sientan las bases para la formulación de programas y presupuestos destinados a su implementación, en consonancia con las directrices tanto a nivel regional como global.

En el Perú de acuerdo con Para, Mendoza y Robles (2015, pág. 9), en el contexto peruano, tanto las instituciones de salud del ámbito público como del sector privado se ven motivadas a mejorar su competitividad, dado que la población demanda servicios de alta calidad. Es imperativo que estas entidades dispongan de herramientas de gestión y planificación efectivas para promover su crecimiento y desarrollo, lo que les permitirá ganar reconocimiento y una posición sobresaliente en el sector de la salud. En la actualidad, resulta crucial que las empresas, especialmente en el sector más crucial del país, es decir, el de la salud, sean eficientes en sus procesos y que los resultados que obtengan satisfagan plenamente a sus usuarios.

Arbaiza (2016) resalta la relevancia de la gestión administrativa como una herramienta poderosa para mejorar la competitividad de una empresa. Se enfoca en analizar tanto los factores internos como externos y su influencia en la organización, especialmente en un entorno corporativo altamente competitivo y en constante cambio. El autor subraya que los directivos deben estar bien informados sobre la dinámica interna de la empresa, ser capaces de llevar a cabo una planificación estratégica que les permita enfrentar situaciones de crisis y estar preparados para responder a los desafíos.



Por consiguiente, tanto las entidades públicas como privadas que ofrecen servicios de atención médica se encuentran ante el reto de perfeccionar sus procedimientos para garantizar una atención de calidad a los pacientes y usuarios, lo que, a su vez, redundará en la mejora de la calidad general de la atención y del servicio. En este contexto, del Hospital Regional de Rezola Cañete en el año 2023 es una institución pública dedicada a proporcionar servicios médicos integrales. Con el objetivo de fortalecer aún más su posición en el ámbito de la salud, que lleva a cabo evaluaciones internas semestrales a través de encuestas para recopilar las percepciones de los empleados. Estas encuestas ponen de manifiesto una carencia de conocimiento entre los trabajadores en lo que respecta a ciertos procesos administrativos, valores corporativos, la comprensión de la misión y visión, la cultura organizacional, así como una debilidad general en la gestión administrativa que abarca las etapas de planificación, organización, dirección y control. Esta situación ha conducido a una falta de alineación entre los colaboradores y el logro de objetivos, que deberían estar claramente definidos. Para abordar este problema, se realizó una revisión exhaustiva de antecedentes a nivel internacional, nacional y local.

1.1.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023?

1.1.2. Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es la relación entre la misión y la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete?

PE2: ¿Cuál es la relación entre la visión y la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete?

PE3: ¿Cuál es la relación entre el diagnóstico interno, externo y la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete?

PE4: ¿Cuál es la relación entre los objetivos y la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete?

PE5: ¿Cuál es la relación entre las estrategias y la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete?

PE6: ¿Cuál es la relación entre la evaluación y la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023.

1.2.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar la relación entre la misión y la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete.

OE2: Determinar la relación entre la visión y la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete.

OE3: Determinar la relación entre el diagnóstico interno, externo y la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete.

OE4: Determinar la relación entre los objetivos y la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete.

OE5: Determinar la relación entre las estrategias y la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete.

OE6: Determinar la relación entre la evaluación y la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete.

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación teórica

En la justificación teórica de esta tesis, se emplean los paradigmas científicos de la gestión de recursos humanos como fundamentos para su desarrollo. Estos paradigmas proporcionan los argumentos y conocimientos previos necesarios para establecer conexiones entre estos conceptos y la realidad específica de las organizaciones hospitalarias. El objetivo principal es enriquecer el conocimiento en beneficio de estas organizaciones, especialmente considerando la escasez de investigaciones relacionadas con este tema en particular. Este proyecto se lleva a cabo con el propósito de examinar de manera crítica las teorías más destacadas que se relacionan con las variables de investigación. Se busca fundamentar los resultados obtenidos, de modo que estos contribuyan al cuerpo existente de conocimiento en esta área. Además, se pretende que estos hallazgos

sirvan como una base teórica y antecedentes valiosos para futuros estudios que aborden temas relacionados con estas variables.

1.3.2. Justificación práctica

Este estudio se enfoca en examinar la planificación estratégica y la gestión administrativa en el Hospital Regional Rezola Cañete (HRRC), evaluando su participación y desempeño, y cómo esto impacta en el funcionamiento general del hospital. El propósito de la planificación estratégica es mejorar el HRRC, específicamente, desarrollando las habilidades de su personal directivo para aumentar su efectividad en la toma de decisiones relacionadas con la atención médica. Además, este estudio busca determinar si existe una correlación entre estos aspectos, lo que permitiría al hospital comprender. Esto podría dar lugar a mejoras a través de la implementación de mecanismos que faciliten la medición sistemática y práctica de la relación entre los elementos investigados. Los resultados obtenidos podrían servir como ejemplos de cómo obtener información valiosa para respaldar decisiones informadas.

1.3.3. Justificación metodológica

Se plantea una metodología que se basa en la descripción de la realidad con el propósito de identificar áreas de mejora relacionadas con la planificación estratégica. Esto tiene como objetivo fortalecer de manera constante el desempeño de la gestión gerencial y aprovechar el potencial de las personas. En términos de la metodología, se busca evaluar las variables de investigación mediante el uso de variables y cuestionarios, así como medidas ordinales. Para este estudio, se ha elegido la correlación de Spearman como técnica estadística. Además, se han sometido las herramientas a pruebas y validaciones por parte de expertos, quienes han confirmado su aplicabilidad en diversos contextos. Estas herramientas podrán ser utilizadas como experiencia válida en investigaciones futuras que traten el mismo tema o profundicen en él. Esta metodología se respaldará debido a que proporciona un enfoque apropiado y relevante, junto con técnicas e

instrumentos que pueden resultar útiles, así como modelos que pueden ser de utilidad en futuros estudios relacionados con estas variables. El proyecto contempla la aplicación de diversas encuestas para la recopilación de información, todas ellas desarrolladas dentro del mismo contexto.

1.4. Limitación de la investigación

1.4.1. Limitación teórica

Fue necesario explorar el estado actual de las variables de investigación en un contexto que abarcó lo internacional, latinoamericano, nacional y local, y se encontró que la disponibilidad de información relevante fue limitada.

1.4.2. Limitación temporal

La validez temporal de la investigación se extiende exclusivamente hasta el año 2023.

1.4.3. Limitación espacial

La investigación se ha realizado en las instalaciones del Hospital Regional de Rezola Cañete.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del problema

2.1.1. Antecedentes Internacionales

En el estudio realizado por Neira y Tenelema en 2017, titulado "Plan Estratégico para la Empresa SERVIEXPRESS, dedicada al Servicio Técnico Automotriz en la Ciudad de Guayaquil," se detectó como el problema principal la carencia de un plan estratégico que estableciera la misión, visión, objetivos, políticas y estrategias de la empresa. Desde su inicio hasta la fecha actual, la empresa ha funcionado sin una planificación adecuada, lo que ha resultado en una organización deficiente en diversas áreas, como operaciones, administración, logística y recursos humanos. Esta falta de planificación ha limitado el crecimiento y la competitividad de la empresa en el mercado. El objetivo general del estudio fue desarrollar un plan estratégico que permitiera a SERVIEXPRESS satisfacer sus necesidades organizacionales a través de una planificación formal de sus actividades. Para lograr este objetivo, se empleó una metodología de investigación que incluyó enfoques cuantitativos, cualitativos y documentales, así como métodos como la observación científica, el análisis, el razonamiento deductivo y el uso de herramientas estadísticas y matemáticas. Los resultados del estudio destacaron la urgente necesidad de que la empresa implementara un plan estratégico para mejorar su estructura organizativa mediante una planificación formal y adecuada de sus actividades. También se subrayó la importancia de mejorar los procesos y procedimientos internos, capacitar a los empleados en temas de planificación operativa, familiarizarlos con el manual de funciones y desarrollar estrategias administrativas. Todo esto se hizo con el propósito de ofrecer a los clientes un servicio de alta calidad y alcanzar un nivel elevado de competitividad en el mercado local.



Three handwritten signatures in blue ink are located on the left side of the page. The top signature is a stylized, horizontal scribble. The middle signature is more legible, appearing to read 'Kathya'. The bottom signature is a complex, circular scribble.



En el estudio realizado por las autoras Baidal y Alarcón (2017), titulado "Implementación de una Planificación Estratégica en la Empresa Indumaster S.A." El propósito de esta planificación era permitir la adopción de medidas preventivas y establecer un control ordenado y específico para gestionar eficazmente las operaciones de INDUMASTER. Para abordar este objetivo, las autoras realizaron un estudio de tipo descriptivo y utilizaron una metodología cuantitativa que incluyó técnicas como la observación, entrevistas y encuestas. Los resultados obtenidos en el estudio señalaron que INDUMASTER no estaba aprovechando adecuadamente las oportunidades del mercado debido a la ausencia de una planificación estratégica coherente. En consecuencia, se recomendó que la empresa brinde capacitación periódica a su personal con el fin de mejorar la oferta y el servicio al cliente. Además, se destacó la urgente necesidad de implementar una planificación estratégica para fortalecer y posicionar eficazmente a INDUMASTER. Esto, a su vez, permitiría ofrecer un servicio de alta calidad y generar beneficios tanto para la empresa como para sus empleados y clientes.

Muñoz (2019), en su investigación titulada "Plan Estratégico para el Hospital Básico Dr. José Garcés Rodríguez del Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena, 2018 – 2019," llega a las siguientes conclusiones: Tras aplicar las técnicas e instrumentos de investigación en la institución, se pudo constatar que la mayoría de los empleados carece de un conocimiento claro acerca de la proyección estratégica del Hospital Básico Dr. José Garcés Rodríguez, lo cual tiene un impacto negativo en el progreso de la institución. Se identificó una correlación significativa ($r_s = 0,678$) entre el diagnóstico interno-externo del plan estratégico. No obstante, es fundamental complementar esta experiencia con capacitaciones regulares, dado que la mayoría de los empleados manifiesta recibir capacitación de manera constante, especialmente en el ámbito administrativo. Los resultados de la encuesta realizada a los empleados resaltaron las fortalezas

significativas relacionadas con la prestación de atención médica de alta calidad, con la presencia de profesionales médicos especializados en diversas áreas, con el fin de garantizar el derecho a la salud de todos los pacientes y beneficiar a los residentes de la península a través de una sólida gestión administrativa. Sin embargo, durante las entrevistas, se destacó la existencia de un plan estratégico que, sorprendentemente, la mayoría de los empleados desconoce. Estos resultados subrayan la imperante necesidad de elaborar e implementar un Plan Estratégico para el Hospital Básico Dr. José Garcés Rodríguez, con el propósito de mejorar el desarrollo institucional.

Flores (2019), en su estudio titulado "Factores Determinantes Como Guía para la Construcción de un Plan Estratégico que responda a Mejorar los Servicios de Salud en el Caa 213 Sur Valdivia," llega a las siguientes conclusiones: La relación entre los problemas detectados en la organización, obtenidos a través de entrevistas con el personal, refleja fielmente la situación actual de la entidad. Esto se relaciona con los valores éticos investigados entre los empleados del dispensario y las encuestas realizadas a los pacientes para evaluar su percepción de los servicios y su estado emocional en relación con los mismos. Esta información inicial establece una base sólida para identificar los factores clave en la planificación estratégica, como se detalló previamente. Se identificó una correlación significativa ($r_s = 0,721$) entre el Plan Estratégico y la mejora de los servicios de salud. Considerando que una estrategia implica la correcta combinación de recursos y capacidades, y teniendo en cuenta que las capacidades están formadas por las competencias de la entidad, se plantea y delimitan cuáles son los impulsores fundamentales para la formulación de un plan estratégico. En la concepción convencional del plan estratégico, se incorporan dos criterios adicionales: la evaluación interna de los valores organizacionales y la percepción emocional de los servicios ofrecidos a los usuarios.

Yumbo (2019), en su estudio titulado "Plan Estratégico para Mejorar la Calidad y Calidez de Atención en el Subcentro de Salud Wawa Sumaco del Área 1 Tena," llega a las siguientes conclusiones: En lo que respecta a la infraestructura, se constata que los participantes no la consideran adecuada. Las necesidades actuales demandan espacios más amplios y cómodos, ya que las instalaciones actuales no cumplen con las normativas establecidas en los manuales del Ministerio de Salud. Esta falta de adecuación espacial impide brindar una atención de calidad y calidez, ya que los espacios reducidos generan molestias que afectan la comodidad de los usuarios. La organización en la unidad de salud es relativa, y los obstáculos como la infraestructura inadecuada limitan la creación de un entorno de trabajo óptimo. No obstante, el personal se esfuerza por ofrecer una atención de alta calidad. El trabajo en equipo desempeña un papel fundamental para lograr cierta eficacia en la prestación de servicios. Se ha identificado una correlación significativa ($r_s = 0,678$) entre la visión establecida en el Plan Estratégico y la calidez de la atención brindada.

Caicedo y Escobar (2020), en su investigación denominada "Plan Estratégico para la Reestructuración del Área Financiera en el Hospital San Francisco," llegan a la siguiente conclusión: Es de suma importancia mejorar el proceso de auditoría médica en el Hospital San Francisco, ya que esto contribuirá a evitar objeciones de cuentas por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y otras aseguradoras privadas, las cuales podrían resultar en la imposibilidad de cobrar dichas cuentas posteriormente. Por lo tanto, se plantea fortalecer el proceso de auditoría médica mediante la implementación de métodos que permitan un mayor control y eficiencia en estas revisiones. Además, se ha identificado que algunos clientes no están recibiendo la facturación electrónica en sus correos electrónicos, lo que ocasiona retrasos en la recuperación de los ingresos generados por las actividades habituales del hospital. Para abordar esta problemática, se planea mejorar los procesos relacionados con la facturación y la gestión

de cuentas, con el fin de garantizar una eficiencia óptima en este aspecto. Cabe destacar que se ha encontrado una correlación significativa ($r_s = 0,726$) entre la implementación del Plan Estratégico y la reestructuración del Área Financiera en el Hospital San Francisco. Por lo tanto, se llevará a cabo un estudio destinado a identificar posibles áreas de reducción de gastos, con el propósito de ahorrar recursos financieros para el hospital. Se considera la venta de cuentas pendientes como una alternativa viable para recuperar la rentabilidad del hospital y obtener liquidez de manera inmediata al abordar las cuentas que han caducado debido a demoras en su envío a las aseguradoras.



2.1.2. **Antecedentes Nacionales**



En la investigación realizada por el autor Siaden (2019), titulada "Propuesta de plan estratégico para la empresa Distribuciones y Almacenes Arrué S.A.C," se identificó el problema principal de la empresa como la incapacidad para satisfacer las crecientes demandas de sus clientes debido a la falta de recursos adecuados. La empresa enfrenta dificultades para proporcionar un servicio de calidad a sus clientes debido a esta limitación. En respuesta a este desafío, se reconoció la necesidad de desarrollar un plan estratégico que permitiera una gestión más efectiva de la empresa, incluyendo la capacitación del personal para lograr los objetivos establecidos. con el propósito de mejorar la gestión administrativa a través de la implementación de la planificación estratégica como enfoque guía para alcanzar los objetivos planteados. La metodología empleada en la investigación fue no experimental y se centró en un enfoque cualitativo. Como resultado de la investigación, se determinó que la estrategia más adecuada era la "Creación de una sucursal en la ciudad de Tarapoto". Esta estrategia permitiría a la empresa aprovechar la demanda no satisfecha en esa ciudad y expandir su presencia en el mercado nacional. Sin embargo, para llevar a cabo esta iniciativa, se requerirían recursos tanto materiales como humanos para iniciar las operaciones en el nuevo local.

Se establecieron políticas para los empleados con el objetivo de mejorar el control en los procesos. En cuanto a la evaluación y control de la estrategia propuesta, se optó por utilizar el Balanced Scorecard, que permitiría vincular las estrategias y los objetivos clave en función del desempeño y los resultados, a través de cuatro áreas críticas de la empresa: Finanzas, Clientes, Procesos Internos y Aprendizaje.

Gavilano y Kuljich (2018) llevaron a cabo una investigación denominada "Evaluación de la percepción de calidad en el servicio y la cultura de seguridad en salud en el personal médico del Hospital II EsSalud Vitarte. Lima, 2017". Este estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque de investigación transversal. Uno de los hallazgos significativos fue que el 21% de los profesionales de la salud que participaron en la encuesta identificaron problemas en el sistema de referencias como un desafío en la dimensión asistencial de la calidad de los servicios de salud proporcionados.

En un contexto nacional, Briceño y Távora (2018) realizaron una investigación titulada "Proyecto estratégico para mejorar la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, Cajamarca – Perú". En este estudio, se identificó una correlación estadísticamente significativa ($r_s = 0,721$) Los resultados resaltaron el papel fundamental de la planificación estratégica en la mejora de la gestión de los 17 empleados públicos en Cajabamba. Este enfoque estratégico contribuyó positivamente a la calidad de vida de estos funcionarios.

Supo (2019) realizó una investigación como parte de su tesis para obtener el grado académico de Contador Público en la Universidad Nacional del Altiplano, Puno, titulada "Evaluación de la ejecución presupuestaria y el cumplimiento de metas del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón en los periodos 2017-2018". El propósito principal de este estudio fue examinar el presupuesto de ingresos y gastos con el objetivo de determinar si se logró cumplir con la meta presupuestaria establecida para el Hospital Regional Manuel Núñez Butrón durante los

años 2017 y 2018. Por ejemplo, en 2012, el indicador alcanzó un valor de 0.81, lo que representó un grado menor en comparación con el año 2018, cuando el indicador llegó a 0.86. Estos análisis se llevaron a cabo mediante enfoques analíticos y comparativos, además de emplear un método descriptivo. La población objeto de estudio fue el Hospital Regional "MNB", y se utilizaron técnicas de recolección de datos junto con observaciones directas para llevar a cabo la investigación.

Vásquez (2019) llevó a cabo un estudio titulado "Interacción entre Planificación Estratégica y Gestión Administrativa en el Personal de la Sub-Gerencia de Mantenimiento de EsSalud en el año 2016, Lima".. La población objeto de estudio consistió en un total de 120 empleados, y se optó por realizar un muestreo censal, lo que significa que se incluyó a todos. El enfoque metodológico se basó en el método hipotético-deductivo, y el diseño de la investigación se consideró correlacional y no experimental. Para recopilar los datos necesarios, se empleó un cuestionario que fue evaluado utilizando una escala de Likert, aplicada a ambas variables de estudio. Al analizar los resultados, se obtuvo un coeficiente de representado por $r_s = 0,671$, demostró una correlación significativa, con un valor de significancia bilateral $p = 0,044$, que es inferior al nivel de significancia establecido ($p < 0,05$). Este resultado condujo a la confirmación de la hipótesis alternativa y al rechazo de la hipótesis nula. En resumen, la investigación pudo demostrar de manera concluyente que existe una relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa, respaldada por evidencia sólida basada en los resultados obtenidos de la población estudiada.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Planificación estratégica

Kaplan y Norton (2008) abordan el análisis estratégico a través de un proceso que comienza con la clarificación y mejora de la visión organizacional. Esto se realiza con el propósito de obtener una comprensión clara de los objetivos que se deben alcanzar. Luego, se

procede a realizar un análisis tanto del entorno externo como del interno de la organización. Este análisis incluye una evaluación exhaustiva de los procesos internos, las capacidades de la empresa y su rendimiento en comparación con los competidores, así como su posición en relación con las tendencias del sector (p. 71).

De acuerdo con Martínez y Milla (2012), con tres interrogantes fundamentales: "¿Por qué existimos?", "¿En qué negocios participamos?" y "¿Cómo desarrollamos nuestras actividades?". Su declaración debe comunicar claramente la razón de ser de la empresa, identificar su mercado objetivo y principales clientes, y expresar su propósito central, enfatizando el valor que aporta a sus clientes a través de sus productos o servicios. Es esencial que la misión refleje de manera inequívoca la diferenciación de la empresa en comparación con sus competidores. Aunque la misión tiende a ser constante en el tiempo, puede evolucionar en respuesta a cambios en el entorno empresarial. Además, debe ser comprensible y accesible para cualquier miembro tanto interno como externo de la organización, de manera que todos puedan entender de manera clara y sencilla cuál es la actividad principal de la empresa y cuál es su propósito en el mercado.

La visión establece la dirección a largo plazo que una organización aspira a alcanzar, representando el sueño que busca realizar en un horizonte temporal que suele abarcar de tres a diez años. Además de servir como un faro orientador, la visión desempeña un papel fundamental en la toma de decisiones estratégicas destinadas a fomentar el crecimiento y la competitividad de la organización. La formulación de la visión debe ser tan clara que, con solo leerla, quede patente el desafío ambicioso pero realista que la organización se propone lograr en el período determinado. A lo largo del tiempo, la visión puede experimentar ajustes, pero siempre debe mantener una estrecha alineación con la misión de la organización. Siguiendo la perspectiva de Martínez y Milla (2012), la visión tiene como objetivo responder a la interrogante fundamental: "¿Qué aspiramos a convertirnos?" (p. 21).

En cuanto a los valores, estos representan los cimientos éticos y morales que orientan la conducta de una organización, sirviendo como principios rectores que los colaboradores aplican tanto en sus relaciones con los clientes como en sus interacciones internas. Los valores constituyen la base fundamental sobre la cual se construye la cultura organizacional y, cuando son incorporados de manera efectiva, pueden impulsar resultados positivos. Siguiendo la perspectiva de Martínez y Milla (2012), los valores tienen como propósito responder a las siguientes preguntas clave: "¿Quiénes somos?", "¿Cómo llevamos a cabo nuestras acciones?" y "¿En qué creemos?" (p. 25,26).

El análisis externo se enfoca en comprender el entorno en el que las empresas operan, un factor que está más allá de su control pero que es fundamental conocer. Para llevar a cabo esta evaluación, se seleccionan las variables externas que impactan en la empresa y se profundiza en la valoración de cada una de ellas. Existen varias metodologías disponibles para realizar este análisis, siendo las más usuales el análisis PESTEL y el modelo de las 5 fuerzas de Porter. A través de este proceso, se logra identificar las oportunidades y amenazas más significativas que enfrenta la empresa.

El análisis del entorno desempeña un papel crucial en la formulación de las estrategias a corto, mediano y largo plazo de una organización o empresa, dado que permite identificar y evaluar los factores que la afectan en el presente y en el futuro, factores que resultan determinantes para su rendimiento, conocidos como los seis factores según Kotler y Keller (2012). Estos factores se comparan con la situación actual de la empresa y sirven como base para detectar las oportunidades y amenazas que se reflejan en el análisis FODA (p. 74).

El análisis interno es fundamental para evaluar el rendimiento de una empresa en un sector específico. Implica la evaluación de los recursos, activos, características, competencias y capacidades de la empresa para enfrentar la competencia y lograr resultados óptimos en

su industria. En este proceso, se recurre a herramientas como la cadena de valor y la identificación de factores clave de éxito. La información obtenida mediante este análisis es esencial para llevar a cabo un análisis FODA, que facilita la identificación de las fortalezas y debilidades internas en comparación con la competencia. Este análisis, a su vez, contribuye a la formulación de estrategias y procesos de ejecución.

Koontz, Weihrich y Cannice (2012, p. 130) describen a la empresa y enfrentarlos aprovechando sus propias fortalezas. La planificación estratégica implica evaluar la situación actual de la organización y diseñar un plan para alcanzar un futuro deseado. También conlleva establecer una dirección clara para la institución y asignar los recursos necesarios para cumplir con su misión. Esto se logra definiendo objetivos institucionales y desarrollando estrategias para alcanzarlos. Además, se elaboran planes operativos que detallan las actividades a realizar. Los objetivos específicos se definen claramente en un marco de tiempo determinado y se comunican de manera efectiva a todos los miembros de la organización para garantizar la comprensión y el compromiso común.

Asimismo, según Hellriegel, Jackson y Slocum (2009, p. 215), la planificación estratégica se caracteriza el proceso que involucra una evaluación exhaustiva del de la organización, se definen metas específicas con plazos precisos, se diseñan estrategias para alcanzar los objetivos deseados y se asignan los recursos necesarios para lograrlo. En este contexto, los líderes deben enfocarse en desarrollar mitigando posibles debilidades en la organización. Durante todo este proceso de planificación, es esencial que los directivos adopten una perspectiva empresarial e involucren a todos los miembros de la empresa en el proceso.

De acuerdo con Chiavenato (2006, p. 163), el proceso de planificación estratégica se enfoca en el futuro de la empresa y se

Three handwritten signatures in blue ink are located on the left side of the page. The top signature is a stylized, horizontal scribble. The middle signature appears to be the name 'Kathya' written in a cursive script. The bottom signature is a more complex, abstract scribble.

compone de cuatro etapas fundamentales para comprender la dirección hacia la cual se dirige la organización en un futuro cercano y cómo tiene previsto alcanzar sus objetivos, partiendo de su situación actual. Estas etapas y la generación de posibles estrategias para lograr los objetivos establecidos.

Siguiendo la perspectiva de Chiavenato (2006, p. 274), a partir del proceso de planificación estratégica, se derivan una serie de planes tácticos que se despliegan dentro de la organización. Estos planes tácticos comprenden una variedad abarcan diversas áreas y se dividen en programas principales, que son esenciales, y programas secundarios, que tienen un período de implementación específico. Los programas operativos son detallados y se ejecutan de manera ágil y rápida.

Del mismo modo, Hellriegel, Jackson y Slocum (2009, p. 230), explican que las organizaciones actúan de acuerdo con su campo de acción. Los programas se agrupan en áreas principales, y las organizaciones cuyas actividades están interrelacionadas los integran en un proceso unificado. Para que este proceso sea efectivo, es fundamental definir claramente la misión de la organización.

En relación con la definición de la visión y la misión, Chiavenato (2006, p. 523) destaca que cada organización tiene un propósito claramente establecido, el cual se fundamenta en los objetivos que aspira alcanzar a lo largo del tiempo, considerando su situación actual. La determinación de este propósito se lleva a cabo a través de procedimientos específicos en cada área de la entidad, implementando una variedad de programas y políticas que establecen metas y objetivos con precisión y de manera razonable.

Para elaborar la visión y la misión, Chiavenato (2006, p. 523) expone que es importante destacar que todas las organizaciones tienen un propósito particular. En este contexto, definir dicho propósito implica considerar los objetivos que la organización aspira a alcanzar en un



período específico, tomando en cuenta su situación actual. Este propósito se establece mediante procesos específicos llevados a cabo en cada área de la organización, lo que involucra la implementación de diversos programas, la formulación de planes y políticas, y la fijación de objetivos y cometidos precisos de manera lógica y razonable.

Según Hellriegel, Jackson y Slocum (2009, p. 232), en su obra "Administración: un enfoque basado en competencias", el análisis impacta en una organización y que influye en la determinación de sus objetivos, al igual que en la identificación de los riesgos que deben ser considerados. La magnitud de esta y alcanzar los resultados planificados pueden estar sujetos a cambios. Cinco factores clave contribuyen a esta intensidad: la competencia, la innovación, los consumidores, los proveedores y los productos sustitutos. En la identificación de objetivos y riesgos, permitiendo el establecimiento de ajustes o medidas de protección necesarios para alcanzar metas.

Según Hellriegel, Jackson y Slocum (2009, p. 235), este proceso permite identificar las áreas destacadas de la organización, así como aquellas que requieren mejoras o actualización. Esta evaluación comprende diversos aspectos, como la colaboración de la entidad en su ámbito, su capacidad de actualización y adaptación, sus recursos humanos, financieros, científicos, la calidad de su liderazgo y el compromiso de su personal. Los aspectos destacados representan los fundamentos que fortalecen y distinguen a la organización de otras, permitiéndole ofrecer productos y servicios únicos a sus usuarios. Por otro lado, las deficiencias identificadas en la organización se consideran amenazas, ya que son debilidades que no se corrigen de forma automática y, por lo tanto, deben abordarse durante los procesos.

Las organizacionales, según Chiavenato (2010, p. 83), se refieren a las metas que una organización establece para alcanzar o completar en un período específico. Estos objetivos desempeñan un papel fundamental en la determinación del éxito general de la

organización, ya que la planificación y la consecución de sus metas. Estos actores tienen la responsabilidad de tomar decisiones que afectan el funcionamiento y el rendimiento de la organización, y para hacerlo de manera efectiva, deben tener un conocimiento profundo de la capacidad y el funcionamiento de la entidad en su conjunto.

En lo que respecta a la formulación de estrategias y la creación de un plan de Hellriegel, Jackson y Slocum (2009, p. 236), es crucial que la organización tenga en cuenta algunos conceptos esenciales al definir sus políticas. Esto implica la evaluación de las oportunidades y amenazas en el entorno externo, así como el análisis de las fortalezas y debilidades internas. Además, es de suma importancia determinar cómo las políticas propuestas contribuirán al logro de los objetivos y metas establecidos por la organización.

También, Hellriegel, Jackson y Slocum (2009, p. 237) hacen hincapié en que la supervisión desempeña un papel fundamental en la identificación y corrección de desviaciones que puedan surgir durante la implementación de los procesos. La evaluación se convierte en una herramienta esencial para garantizar que los programas estén evolucionando de acuerdo con sus objetivos y para medir los resultados obtenidos.

Al considerar la necesidad de ajustar dichos objetivos, revisar los procesos existentes, implementar mejoras en los procedimientos o modificar los métodos de evaluación y supervisión que han estado en uso. Un análisis detallado y reflexivo de los resultados obtenidos proporcionará información valiosa para determinar las modificaciones requeridas en la próxima etapa del proceso estratégico.

2.2.2. Gestión administrativa

La Teoría Clásica de la Administración, formulada por Henri Fayol en 1916, conceptualiza la administración como un proceso organizativo que se desglosa en cuatro funciones principales: planificación, organización, dirección y control. Este enfoque clásico

emergió como respuesta a la necesidad de establecer un marco de gestión sólido que pudiera ser aplicado sistemáticamente en organizaciones de diversos niveles jerárquicos.

Desde esta perspectiva, la administración se comprende como una actividad que implica la anticipación y planificación del futuro, la estructuración de la entidad en términos de su infraestructura física y su recurso humano, la orientación y liderazgo del personal, la coordinación y alineación de todos los esfuerzos, y, por último, la supervisión y verificación de que todo transcurra conforme a lo previamente planificado. En este enfoque, la administración no recae exclusivamente en una sola persona ni constituye una responsabilidad individual de los directivos o funcionarios de la organización; más bien, se trata de una labor compartida y distribuida entre los líderes y todos los miembros de la entidad, siguiendo la filosofía propuesta por Fayol (1987).

La gestión administrativa juega un papel esencial en cualquier organización, ya que facilita la consecución eficiente de sus metas, al unificar los esfuerzos en un entorno laboral productivo y eficaz. La dirección de una entidad conlleva la coordinación de todas las actividades de un equipo humano con el fin de alcanzar los objetivos organizativos, y este logro se lleva a cabo a través de procesos fundamentales como la planificación, la organización, la dirección y el control.

Por otro lado, de acuerdo con Robbins y Mary (2010), la administración abarca la planificación y el control de las actividades del personal, con el propósito de asegurar que se realicen de manera efectiva y eficiente. Supervisar, controlar o fiscalizar el trabajo de los empleados es lo que distingue a un puesto de gestión, pero esto no implica que los gerentes tengan un control absoluto. Más bien, la administración se trata de garantizar que el personal cumpla con sus responsabilidades

Three handwritten signatures in blue ink are located on the left side of the page. The top signature is a stylized, horizontal scribble. The middle signature is more legible, appearing to read 'Kathya'. The bottom signature is a complex, overlapping scribble.

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) definen la administración como el trabajo conjunto de individuos que colaboran en armonía para aportar valor a las organizaciones, de un entorno laboral propicio en el cual el personal pueda desempeñarse de manera efectiva y competente, con el fin de alcanzar los objetivos establecidos por la organización.

Pavón (2004), argumenta que la gestión en los servicios de salud requiere de un conjunto de habilidades, aptitudes, métodos y conocimientos basados en un enfoque equilibrado. Este enfoque ayuda a capacitar a los directivos para llevar a cabo una serie de tareas orientadas a abordar eficazmente los desafíos en el ámbito de la salud, priorizando las cuestiones de acuerdo con su importancia y logrando metas específicas.



2.3. Marco conceptual

2.3.1. *Planificación estratégica*

Chiavenato (2006) explica que, a través de la planificación estratégica, se establecen directrices relacionadas con los objetivos futuros de la empresa que se propone alcanzar, centrándose en cuatro etapas esenciales: la creación de las metas empresariales, el análisis, la evaluación y la elaboración de posibles estrategias.

- I. Misión
- II. Visión
- III. Diagnóstico interno, externo
- IV. Objetivos
- V. Estrategias
- VI. Evaluación

2.3.2. *Gestión administrativa*

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) describen la administración como un conjunto de personas que colaboran de manera armoniosa y

eficiente, trabajando en equipo con el propósito de lograr las metas establecidas por la organización. Esto se logra a través de la ejecución de procesos administrativos que engloban la planificación, la organización, la coordinación, la dirección y la supervisión.

- I. Planificación
- II. Organización
- III. Dirección
- IV. Control

2.4. Definición de términos básicos

- **Amenazas**

Estos factores son componentes presentes en el entorno empresarial, social, cultural y económico que rodea a la empresa. En consecuencia, se ubican fuera de su esfera de control y se consideran factores externos. La manera de mitigar su impacto implica adquirir un entendimiento profundo de estos factores y emprender acciones destinadas a contrarrestarlos o minimizar su influencia negativa en la organización.

- **Control**

Se trata de un procedimiento que implica contrastar el rendimiento efectivo con los criterios previamente definidos por la empresa. El propósito es asegurar que las tareas se ejecuten de acuerdo con lo planificado y, en caso contrario, estar en posición de implementar las correcciones requeridas.

- **Debilidades**

Las debilidades se refieren a los aspectos negativos dentro de una empresa que tienen el potencial de desencadenar una crisis o debilitar su posición en el mercado en comparación con sus competidores. Estas deficiencias son intrínsecas a la organización y pueden estar presentes desde su fundación o surgir en diversas etapas de su desarrollo. En última instancia, las debilidades son internas y ejercen un impacto en la competitividad de la empresa.

- **Diagnóstico externo**

Las organizaciones se encuentran condicionadas por su entorno, el cual es esencial para su existencia, evolución y progreso. Este entorno generalmente está conformado por diversas entidades, que incluyen instituciones, personas, entidades gubernamentales, competidores y otros actores que ejercen influencia, ya sea de forma directa o indirecta, en las actividades y el desempeño de la organización. Esta dimensión externa se puede dividir en dos categorías principales: el entorno general y el entorno específico.

- **Diagnóstico interno**

El análisis interno se centra en la evaluación de los componentes o aspectos internos de una organización que tienen la capacidad de impactar en el éxito o fracaso de las estrategias y acciones de un proyecto.

- **Dirección**

La gestión en la administración de empresas implica coordinar y organizar las actividades comerciales de una organización. Los directivos empresariales, encargados de la dirección empresarial, supervisan las operaciones y trabajan en conjunto con los empleados para garantizar que alcancen su máximo nivel de eficiencia y productividad.

- **Estrategia**

Este término se refiere al proceso de tomar decisiones en una situación particular con el objetivo de alcanzar una o más metas específicas.

- **Evaluación**

Este procedimiento implica analizar una situación como una etapa de un proceso que comienza con la identificación de las particularidades de esa situación y la recolección de datos pertinentes. Después, se realiza una evaluación subjetiva, seguida de la toma de decisiones basada en esa evaluación subjetiva.



- **Fortalezas**

Estos se refieren a los aspectos internos favorables de una organización que se encuentran bajo su control y su capacidad de influencia. Estos aspectos comprenden conocimientos, activos, tecnología, recursos financieros y humanos, procedimientos, experiencia, actitudes y sensibilidades que otorgan a la empresa ventajas competitivas en relación con sus competidores. Las fortalezas son cultivadas, preservadas y reforzadas desde el interior de la organización.

- **Gestión administrativa**

Este enfoque se respalda por Henry Fayol, que es compuesto por las etapas de planificación, organización, dirección y control. Este marco proporcionará una dirección efectiva para orientar la gestión del hospital, involucrando de manera responsable.

- **Misión**

La misión es una declaración que explica la causa o el propósito de existencia de una organización, empresa o institución. Su enfoque se dirige hacia los objetivos que deben alcanzarse en el momento actual. Es esencial que la misión esté formulada de manera clara y específica, ya que sirve como guía para orientar las actividades diarias del grupo de trabajo.

- **Organización**

La estructura organizativa de una empresa se refiere a un sistema que describe cómo se desarrollan las operaciones, la producción y los procedimientos que operan en la empresa. Esto habilita a las empresas para analizar la eficiencia de sus actividades y efectuar modificaciones cuando sea requerido para lograr exitosamente sus metas y objetivos.

- **Oportunidades**

Se refieren a circunstancias en el entorno empresarial que la organización no ha previsto o incorporado en sus operaciones. Estas condiciones son externas a la empresa, pero podrían ser utilizadas para mejorar su posición competitiva.



- **Planificación**

La planificación es la fase inicial del proceso de administración. Estos objetivos se desglosan en planes más específicos que se vinculan con cada área de la organización y están subordinados a las estrategias generales.

- **Planificación estratégica**

El documento de gestión, una parte esencial de cualquier organización proporciona la guía necesaria para que una entidad alcance sus objetivos y realice su planificación, adaptándose a las diversas situaciones y cambios en su industria. En consecuencia, sirve como una herramienta valiosa para que la gerencia y los directivos tomen decisiones informadas.

- **Visión**

La visión establece la dirección a seguir para alcanzar los objetivos planteados, y para hacerlo eficazmente, debe reflejar de manera precisa y factible los valores que definen a la organización, respondiendo a preguntas clave como: ¿cuál es nuestro objetivo?, ¿cuál es nuestra meta a largo plazo?, ¿qué posición aspiramos a alcanzar en el futuro?



III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis general*

La planificación estratégica se relaciona significativamente con la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

HE1: La misión se relaciona significativamente con la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete

HE2: La visión se relaciona significativamente con la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete.

HE3: El diagnóstico interno y externo se relaciona significativamente con la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete.

HE4: Los objetivos se relacionan significativamente con la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete.

HE5: Las estrategias se relacionan significativamente con la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete.

HE6: La evaluación se relaciona significativamente con la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete.

3.2. Definición conceptual de las variables

3.2.1. *VX: Planificación estratégica*

Según Chiavenato (2006, p. 163), a través de la planificación estratégica, se desarrollan directrices relacionadas con los objetivos futuros de la empresa, centrándose en cuatro etapas clave: la creación

de metas empresariales, el análisis, evaluación y la generación de posibles estrategias.

3.2.2. VY: *Gestión administrativa*

Koontz, Weihrich y Cannice (2012, pág. 4) describen el enfoque se respalda por Henry Fayol, que es compuesto por las etapas de planificación, organización, dirección y control. Este marco proporcionará una dirección efectiva para orientar la gestión del hospital, involucrando de manera responsable la coordinación de recursos humanos, la dirección y la supervisión.

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable Planificación estratégica

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rango/ Nivel
Misión	Propósito fundamental de la organización	1 – 5	ESCALA: Ordinal	
Visión	Valores	6 – 10	Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), En Casi nunca (2), Nunca (1)	Alta <112- 150> Media <71 -111> Baja <30 - 70
Diagnóstico interno-externo	Reconocimiento de puntos fuertes, posibilidades, puntos débiles y desafíos	11 -15		
Objetivos	Análisis de datos del contexto Establecimiento de metas	16-20		
Estrategias	Reconocimiento de áreas clave Puesta en marcha de tácticas	21-25		
Evaluación	Administración de recursos Control Comunicación de resultados	26-30		

Nota: Tomado de Chiavenato, (2006, p.163),

Tabla 2*Matriz de operacionalización de la variable Gestión administrativa*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rango /Nivel
Planificación	Programación de tareas	1-8	ESCALA: Ordinal Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)	Buena <113 - 150> Regular <72 - 112> Mala <30 - 71>
Organización	Aplicación de planes			
Dirección	Distribución de tareas basada en las habilidades	9-16		
	Documentación precisa de las responsabilidades y tareas delegadas			
	Utilización de enfoques y tácticas	17-23		
	Disposición para considerar observaciones y recomendaciones			
	Supervisión de las actividades de la organización	24-30		
Control	Adopción de elecciones adecuadas y eficientes en el momento adecuado.			

Nota: Tomado de Koontz, Weihrich, y Cannice (2012, p. 4)

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico

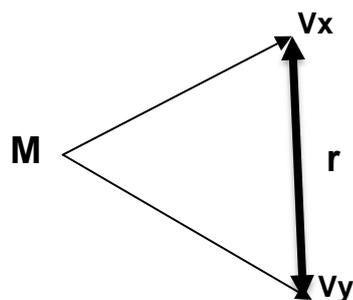
4.1.1. Tipo de investigación

Abrauch (2013) argumenta que la investigación de tipo básico desempeña un papel crucial en el avance del conocimiento científico, ya que sus hallazgos pueden servir como punto de partida para investigaciones aplicadas que se centren en la obtención de resultados prácticos. En este sentido, los resultados obtenidos en esta investigación actual tendrán una gran relevancia para futuras investigaciones de naturaleza aplicada. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), en ambas alternativas mencionadas, se sigue una perspectiva de investigación cuantitativa, que implica la recopilación de datos numéricos para las variables en estudio y su posterior análisis estadístico para abordar las hipótesis formuladas.

4.1.2. Diseño de investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014) explican que su investigación se caracteriza por tener un diseño no experimental de tipo transversal y un enfoque descriptivo. Esto se debe a que su objetivo principal es proporcionar una descripción detallada de las relaciones que existen utilizando un enfoque de correlación causal. Los mismos autores indican que, dado que la investigación se enmarca en el paradigma cuantitativo y se realizan mediciones numéricas en las variables de interés, junto con un análisis estadístico, se pueden obtener respuestas a las hipótesis planteadas. Por lo tanto, se emplea el método hipotético-deductivo en este estudio.

A continuación, se detalla el nivel correlativo:



Dónde:

M: Muestra para el estudio

Vx: Planificación estratégica

Vy: Gestión administrativa

r: relación entre Vx y Vy.

4.2. Método de investigación

El enfoque hipotético-deductivo se emplea en esta investigación, ya que se inicia con ideas concretas y concluye con afirmaciones generales. En este contexto, Sánchez y Reyes (2015) enfatizan la importancia de examinar la estrategia argumentativa al formular una hipótesis, ya que esto proporciona una base sólida para una explicación adecuada.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

La población se encuentra definida en función de su entorno y la presencia de características compartidas entre sus miembros. En este contexto, se hace referencia a un grupo de 370 empleados que trabajan en el Hospital Regional Rezola Cañete, quienes comparten ciertas cualidades similares.

4.3.2. Muestra

Se trata de un grupo reducido de la población, específicamente 189 trabajadores. De acuerdo con Hernández y otros (2014), esto implica seleccionar una parte de la población que cumpla con las características clave de dicha población.

En relación a la fórmula propuesta por Arkin y Colton (1995), donde se utilizan los valores $N=370$, $Z=1.96$, $d=0.05$, $P=Q=0.5$.

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

$$n = (1,962 * 0.5 * 0.5 * 370) / (0.5 * 0,5 (370 - 1) + (1. 962 * 0.5 * 0.5)) = 188.72$$

Donde n (Tamaño de la muestra) = 189

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado

Este proyecto se llevará a cabo en el Hospital Regional Rezola Cañete en el año 2023.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

4.5.1. Técnicas

Se optó por utilizar una encuesta como técnica principal para la recopilación de datos, ya que esta elección permitió la obtención de información variada y contribuyó a la estandarización de los datos, lo que facilitó su análisis estadístico. Este enfoque se considera adecuado para llevar a cabo investigaciones de carácter cuantitativo, según la definición proporcionada por Carrasco (2006).

4.5.2. Instrumentos

Se utilizó un cuestionario estructurado como la herramienta principal para recopilar la información necesaria de toda la población. En línea con la definición de Hernández, et al (2014), es esencial destacar que un cuestionario consiste en una serie de preguntas que están relacionadas con una o más variables.

4.5.3. Validez

Los instrumentos deben ser sometidos a una evaluación por parte de expertos, quienes proporcionarán su valoración sobre los cuestionarios. En este estudio, se siguió la metodología propuesta por Sampieri (2011, p. 25) para validar el instrumento, involucrando la revisión y la opinión de tres especialistas. (Ver anexo 5)

4.5.4. Confiabilidad

La consistencia interna se logra cuando al volver a aplicar la herramienta se obtienen resultados similares (Hernández et al., 2014). Para evaluarla, se realizó una prueba piloto que involucró a 30 colaboradores que no participaron en la investigación principal. Los resultados mostraron un

coeficiente Alfa de Cronbach de 0,920 para el instrumento de planificación estratégica y de 0,885 para el instrumento de gestión administrativa. Estos valores indican que los instrumentos utilizados son altamente confiables. (Ver anexo 5)

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Los datos se obtuvieron de manera automatizada mediante el uso del software SPSS versión 26, siguiendo la recomendación de Hernández et al. (2014), quienes explican que cada técnica cuantitativa estadística se selecciona con un propósito específico en la investigación. Además, se solicitó el permiso de los colaboradores, quienes dieron su consentimiento por escrito. Durante todo el proceso, se destacó el motivo y la razón de la encuesta, se aseguró a los participantes que esta sería anónima y que la información recopilada se trataría de manera confidencial y privada. Se hizo hincapié en la protección de los datos y se garantizó que la información no sería objeto de juicio, enfocándose en el respeto hacia los colaboradores.

4.7. Aspectos éticos en Investigación

Díaz (2009) hace mención al trabajo Belmont, que establece principios y pautas éticas para proteger a las personas. Estas normas describen los resultados habituales que se utilizan como criterios generales y fundamentales para las regulaciones y evaluaciones individuales de las acciones de las personas. El principio esencial y fundamental que subyace en la normativa de esta tesis es el respeto hacia las personas, que se basa en dos doctrinas fundamentales. La primera sostiene que las personas deben ser consideradas como entidades independientes, y la segunda establece que incluso las personas con capacidad disminuida tienen derecho a ser protegidas.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

5.1.1. Variable: Planificación estratégica

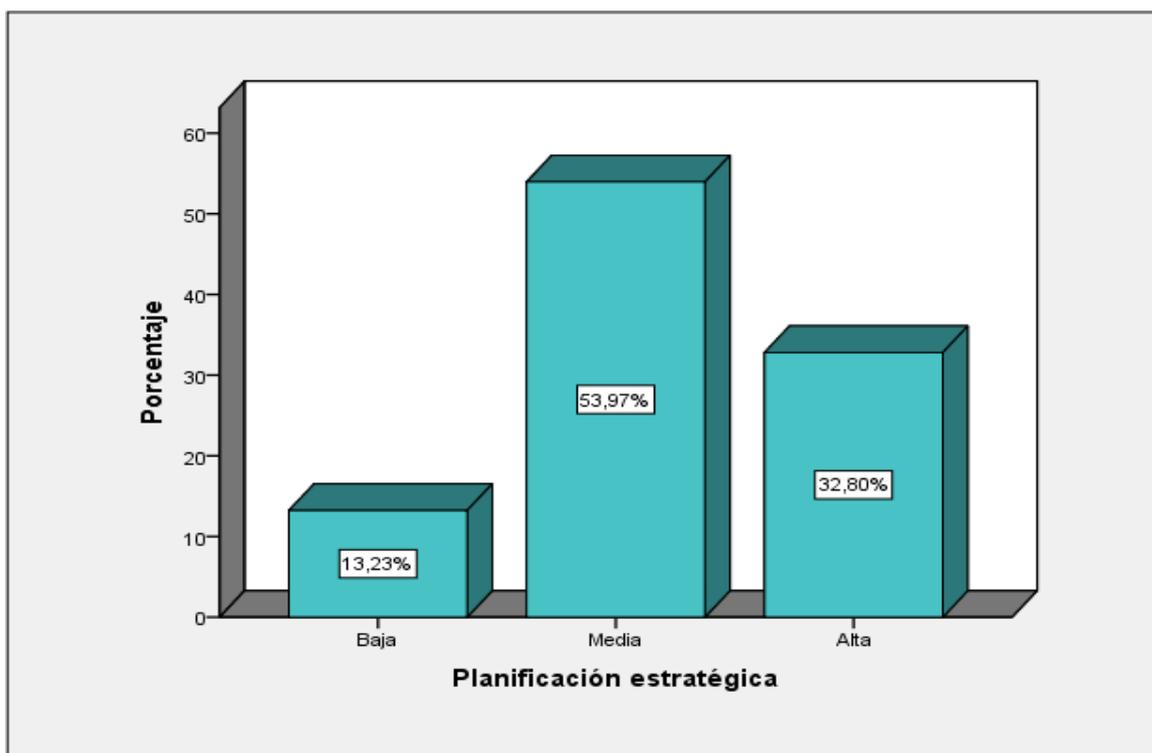
Tabla 3

Distribución de frecuencias y porcentajes de planificación estratégica

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	25	13,2
Media	102	54,0
Alta	62	32,8
Total	189	100.0%

Figura 1

Niveles de planificación estratégica



En los resultados descriptivos de planificación estratégica, según se muestra en la tabla 3 y la figura 1, el 25% (13,2%) de los participantes perciben un nivel bajo, mientras que el 54% (54,0%) se encuentra en un nivel medio y el 32,8% (62) en un nivel alto. Predomina el nivel medio en las dimensiones de planificación estratégica.

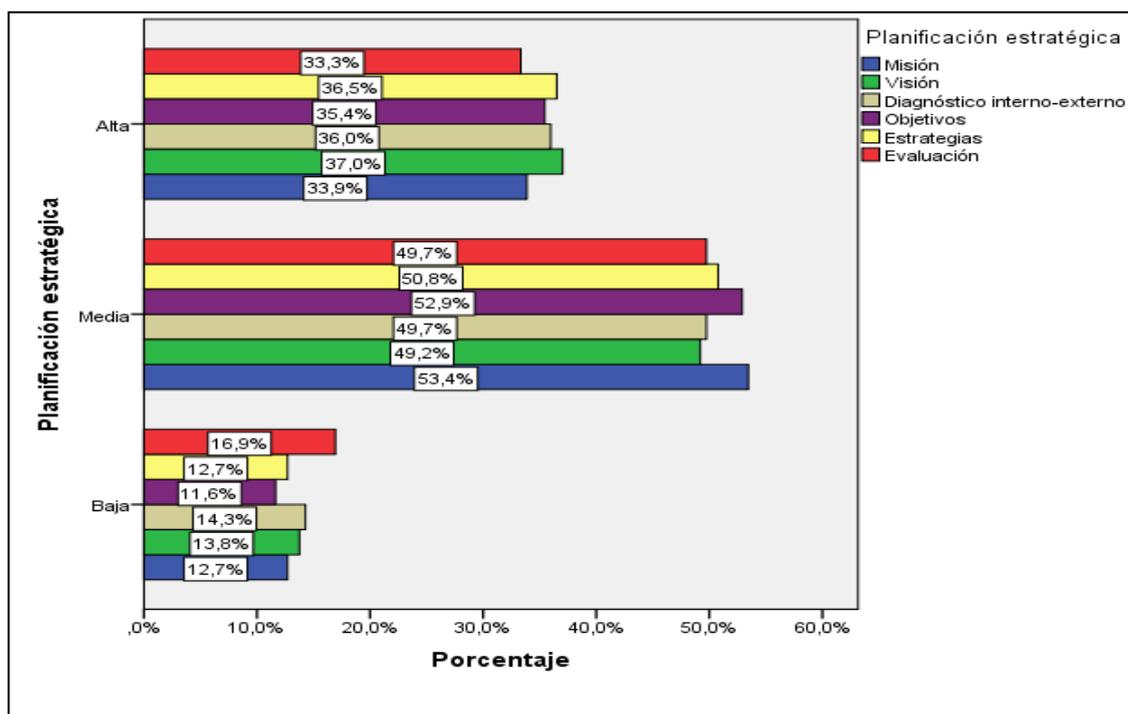
Tabla 4

Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de planificación estratégica

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Misión	Baja	24	12,7%
	Media	101	53,4%
	Alta	64	33,9%
Visión	Baja	26	13,8%
	Media	93	49,2%
	Alta	70	37,0%
Diagnóstico interno-externo	Baja	27	14,3%
	Media	94	49,7%
	Alta	68	36,0%
Objetivos	Baja	22	11,6%
	Media	100	52,9%
	Alta	67	35,4%
Estrategias	Baja	24	12,7%
	Media	96	50,8%
	Alta	69	36,5%
Evaluación	Baja	32	16,9%
	Media	94	49,7%
	Alta	63	33,3%

Figura 2

Niveles de las dimensiones de planificación estratégica



Los resultados descriptivos de las dimensiones de planificación estratégica, en la tabla 4 y la figura 2, para la dimensión misión el 24 (12,7%) perciben como en el nivel baja, mientras que 101 (53,4%) en el nivel media y el 64 (33,9%), en el nivel alta; predominando el nivel media; en la dimensión visión el 26 (13,8%) perciben como en el nivel baja, mientras que 93 (49,2%) en el nivel media y el 70 (37,0%), en el nivel alta; predominando el nivel media; en la dimensión diagnóstico interno, externo el 27 (14,3%) perciben como en el nivel baja, mientras que 94 (49,7%) en el nivel media y el 68 (36,0%), en el nivel alta; predominando el nivel media; en la dimensión objetivos el 22 (11,6%) perciben como en el nivel baja, mientras que 100 (52,9%) en el nivel media y el 67 (35,4%), en el nivel alta; predominando el nivel media; en la dimensión estrategias el 24 (12,7%) perciben como en el nivel baja, mientras que 96 (50,8%) en el nivel media y el 69 (36,5%), en el nivel alta; predominando el nivel media y en la dimensión evaluación el 32 (16,9%) perciben como en el nivel baja, mientras que 94 (49,7%) en el nivel media y el 63 (33,3%), en el nivel alta; predominando el nivel media en las seis dimensiones de planificación estratégica.

5.1.2. Variable: Gestión administrativa

Tabla 5

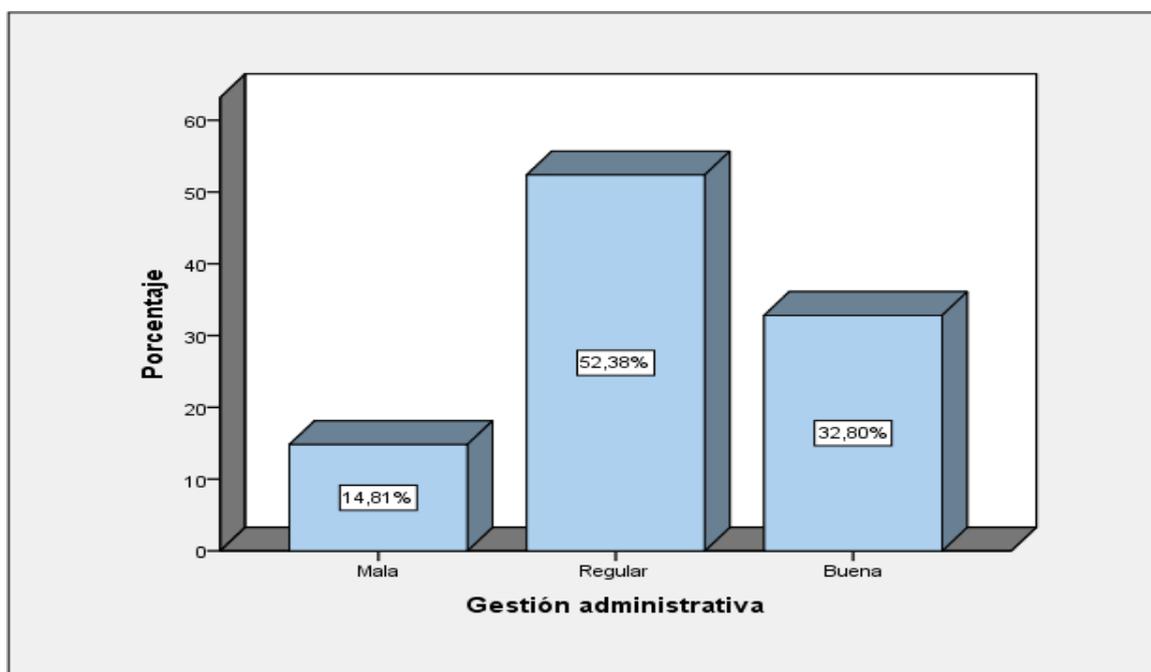
Distribución de frecuencias de Calidad del servicio

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Mala	28	14,8
Regular	99	52,4
Buena	62	32,8
Total	189	100,0




Figura 3

Niveles de gestión administrativa



Los resultados descriptivos de gestión administrativa, en la tabla 5 y la figura 3, el 28(14,8%) perciben como en el nivel mala, mientras que 99 (52,4%) en el nivel regular y el 62 (32,8%), en el nivel buena; siendo el nivel regular el predominante Dimensiones de gestión administrativa

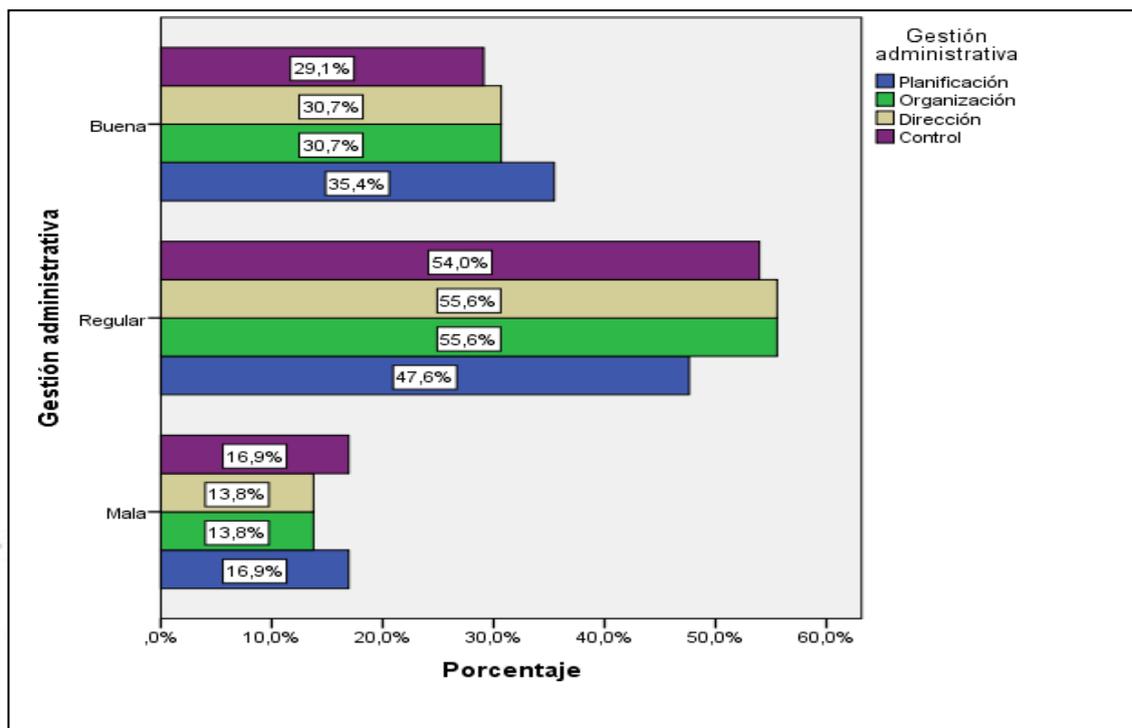
Tabla 6

Distribución de frecuencias y porcentajes de las dimensiones de gestión administrativa

Dimensiones	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Planificación	Mala	32	16,9%
	Regular	90	47,6%
	Buena	67	35,4%
Organización	Mala	26	13,8%
	Regular	105	55,6%
	Buena	58	30,7%
Dirección	Mala	33	17,5%
	Regular	89	47,1%
	Buena	67	35,4%
Control	Mala	32	16,9%
	Regular	102	54,0%
	Buena	55	29,1%

Figura 4

Niveles de las dimensiones de gestión administrativa



En lo que respecta a los resultados descriptivos de las dimensiones de gestión administrativa, como se muestra en la tabla 6 y la figura 4, en la dimensión de planificación, se observa que un 32 (16,9%) de los participantes perciben un nivel deficiente, mientras que un 90 (47,6%) se sitúa en un nivel regular y un 67 (35,4%) en un nivel bueno. En esta dimensión, es evidente que el nivel regular es el más predominante. En cuanto a la dimensión de organización, se aprecia que un 26 (13,8%) de los participantes consideran que el nivel es deficiente, mientras que un 105 (55,6%) se encuentra en un nivel regular y un 58 (30,7%) en un nivel bueno. Nuevamente, se destaca que el nivel regular es predominante en esta dimensión. En lo que concierne a la dimensión de dirección, se constata que un 33 (17,5%) perciben un nivel deficiente, mientras que un 89 (47,1%) se ubica en un nivel regular y un 67 (35,4%) en un nivel bueno. De manera consistente, el nivel regular prevalece en esta dimensión. Finalmente, en la dimensión de control, se evidencia que un 32 (16,9%) consideran que el nivel es deficiente, mientras que un 102 (54,0%) se encuentra en un nivel regular y un 55 (29,1%) en un nivel bueno.

Una vez más, se observa que el nivel regular es predominante en todas las dimensiones de la variable gestión administrativa.

5.1.3. Pruebas de normalidad

La prueba de Kolmogórov-Smirnov, se aplica para se usa en una muestra mayor a 50 integrantes. ($n > 50$).

Criterios:

Si $\text{sig} > 0.05$ la muestra proviene de una población normal

Si $\text{sig} < 0.05$ la muestra no proviene una población normal

Tabla 7

Prueba de normalidad para $n > 50$

Pruebas de normalidad	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Planificación estratégica	,112	189	,000
Misión	,129	189	,000
Visión	,134	189	,000
Diagnóstico interno-externo	,162	189	,000
Objetivos	,136	189	,000
Estrategias	,142	189	,000
Evaluación	,170	189	,000
Gestión administrativa	,130	189	,000
Planificación	,149	189	,000
Organización	,131	189	,000
Dirección	,170	189	,000
Control	,182	189	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se evidencia que $\text{sig} < 0,05$, resultados orientan a que la población no es homogénea y no tiene una distribución normal, además los niveles de medición de las variables de estudio son ordinales; dando lugar que para la prueba de hipótesis se llevará a cabo con la técnica estadística Rho de Spearman.

5.2. Resultados inferenciales

5.2.1. Hipótesis general

Ho: La planificación estratégica no se relaciona significativamente con la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023.

H1: La planificación estratégica se relaciona significativamente con la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023.

Criterios de evaluación

Si $\text{sig} > 0,05$ aceptar Ho

Si $\text{sig} < 0,05$ rechazar Ho

Tabla 8

Correlación planificación estratégica y gestión administrativa - HRRC

Correlaciones		Planificación estratégica	Gestión administrativa	
Rho de Spearman	Planificación estratégica	Coeficiente de correlación	1,000	,942**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	189	189
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,942**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	189	189

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

Planificación estratégica y gestión administrativa están correlacionadas muy altamente en el Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023 ($R_s = ,942$, $\text{Sig} = ,000 < ,05$).

5.2.2. Hipótesis específicas

- **Hipótesis específica 1**

Ho: La misión no se relaciona significativamente con la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete

H1: La misión se relaciona significativamente con la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete

Tabla 9

Correlación misión y gestión administrativa - HRRC

Correlaciones			Misión	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Misión	Coeficiente de correlación	1,000	,810**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	189	189
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,810**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	189	189

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

Misión y gestión administrativa están correlacionadas altamente en el Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023 (Rs= ,810, Sig =,000 < ,05).

- **Hipótesis específica 2**

Ho: La visión no se relaciona significativamente con la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete

H1: La visión se relaciona significativamente con la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete

Tabla 10

Correlación Visión y gestión administrativa - HRRC

Correlaciones			Visión	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Visión	Coeficiente de correlación	1,000	,724**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	189	189
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,724**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	189	189

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

Visión y gestión administrativa están correlacionadas altamente en el Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023 ($R_s = ,724$, $\text{Sig} = ,000 < ,05$).

- **Hipótesis específica 3**

Ho: El diagnóstico interno y externo no se relaciona significativamente con la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete

H1: El diagnóstico interno y externo se relaciona significativamente con la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete

Tabla 11

Correlación Diagnóstico interno-externo y gestión administrativa - HRRC

Correlaciones		Diagnóstico interno-externo	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Diagnóstico interno-externo	1,000	,840**
			,000
		189	189
Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,840**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	189	189

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

Diagnóstico interno-externo y gestión administrativa están correlacionadas altamente en el Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023 ($R_s = ,840$, $\text{Sig} = ,000 < ,05$).

- **Hipótesis específica 4**

Ho: Los objetivos no se relaciona significativamente con la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete

H1: Los objetivos se relaciona significativamente con la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete

Tabla 12*Correlación objetivos y gestión administrativa - HRRC*

Correlaciones		Objetivos	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Objetivos	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,848**
		N	,000
		189	189
Gestión administrativa	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,848**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		189	189

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

Objetivos y gestión administrativa están correlacionadas altamente en el Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023 (Rs= ,848, Sig =,000 < ,05).

- **Hipótesis específica 5**

Ho: Las estrategias no se relaciona significativamente con la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete

H1: Las estrategias se relaciona significativamente con la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete

Tabla 13*Correlación estrategias y gestión administrativa - HRRC*

Correlaciones		Estrategias	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Estrategias	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,828**
		N	,000
		189	189
Gestión administrativa	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,828**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		189	189

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

Estrategias y gestión administrativa están correlacionadas altamente en el Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023 (Rs= ,828, Sig =,000 < ,05).

- **Hipótesis específica 6**

Ho: La evaluación no se relaciona significativamente con la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete

H1: La evaluación se relaciona significativamente con la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete

Tabla 14

Correlación evaluación y gestión administrativa - HRRC

Correlaciones		Evaluación	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Evaluación	1,000	,748**
	Coeficiente de correlación		,000
	Sig. (bilateral)	.	,000
Gestión administrativa	N	189	189
	Coeficiente de correlación	,748**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
N	189	189	

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

Evaluación y gestión administrativa están correlacionadas altamente en el Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023 (Rs= ,748, Sig =,000 < ,05).

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este capítulo, comenzamos con un resumen de los descubrimientos obtenidos, seguido de una revisión de la literatura relevante relacionada con las dos variables bajo investigación. Una de estas variables se compara con el propósito de identificar semejanzas o discrepancias, siguiendo el orden de presentación de los resultados descriptivos e inferenciales. En relación con la primera variable, que aborda la planificación estratégica, los resultados se encuentran detallados en la tabla 3 y se presentan visualmente en la figura 1. Según estos resultados, un 13,2% (25) de los participantes perciben un nivel bajo en esta variable, mientras que un 54,0% (102) se encuentra en un nivel medio y un 32,8% (62) en un nivel alto. En esta dimensión, es evidente que el nivel medio es el más predominante.

Los resultados de inferencia muestran una correlación altamente significativa entre la planificación estratégica y la gestión administrativa en el Hospital Regional de Rezola Cañete en 2023 ($R_s = 0,942$, $Sig = 0,000 < 0,05$). Este hallazgo coincide con el objetivo general de establecer la relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa según la percepción de los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete en 2023. En un estudio similar realizado por Caicedo y Escobar en 2020, titulado "Plan Estratégico para la Reestructuración del Área Financiera en el Hospital San Francisco", se llega a la conclusión de que mejorar la auditoría médica en el Hospital San Francisco ayudará a evitar objeciones por parte del IESS o las aseguradoras privadas en relación con las cuentas pendientes de cobro. Para abordar este problema, se propone fortalecer el proceso de auditoría médica mediante la implementación de métodos que mejoren el control y la eficiencia en las auditorías. Además, se menciona que algunos clientes no reciben la facturación electrónica en sus correos electrónicos, lo que retrasa el cobro de los ingresos generados por las actividades normales del hospital. Para solucionar este problema, se plantea fortalecer los procesos de facturación y gestión de cuentas para asegurar su eficiencia. En ese estudio, se observa una correlación de $r_s = 0,726$ entre el Plan Estratégico y la Reestructuración

del Área Financiera en el Hospital San Francisco. Como resultado, se llevará a cabo un estudio para identificar los gastos que se pueden reducir con el objetivo de ahorrar recursos financieros en el hospital. Además, se propone la venta de la cartera vencida como una estrategia para recuperar la rentabilidad del hospital y obtener liquidez inmediata a partir de cuentas por cobrar que han caducado debido a demoras en su envío a las aseguradoras.

A diferencia de la hipótesis específica 1, que buscaba demostrar una correlación significativamente alta entre la misión y la gestión administrativa según la percepción de los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete ($r_s=0.810$, $p=0.000<0.05$), se confirma la validez de esta afirmación. Esto implica el logro del objetivo específico 1, que tenía como finalidad establecer la relación entre la misión y la gestión administrativa según la percepción de los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete. Al examinar esta relación, se encontró un estudio similar realizado por Flores en 2019, titulado "Factores Determinantes Como Guía para la Construcción de un Plan Estratégico que responda a Mejorar los Servicios de Salud en el Caa 213 Sur Valdivia". En dicho estudio, se concluye que la relación entre los problemas identificados en la organización a través de entrevistas a los empleados refleja con precisión la situación real de la entidad. Se establece una relación entre estos problemas y los valores éticos evaluados en los trabajadores del sexto dispensario, así como las encuestas realizadas a los pacientes que determinan la percepción de los servicios y su estado de ánimo. Esta información inicial se utiliza para identificar qué factores son determinantes para la planificación estratégica, como se detalló previamente. En ese estudio, se encontró una correlación de $r_s = 0,721$ entre el Plan Estratégico y la Mejora de los Servicios de Salud. Basándose en la premisa de que una estrategia implica la combinación adecuada de recursos y capacidades, y considerando que las capacidades son el conjunto de competencias de la organización, se proponen y definen los impulsores para la formulación de un plan estratégico. La concepción tradicional del plan estratégico incorpora dos criterios adicionales: la evaluación interna de los valores de la organización y la percepción emocional de los servicios ofrecidos a los usuarios. Con relación a la hipótesis



específica 2, cuyo propósito era establecer una correlación significativamente alta entre la Visión y la gestión administrativa en el Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023 ($R_s=0,724$, $Sig=0,000<0,05$), se confirma la validez de esta afirmación.

Esto conlleva al logro del objetivo específico 2, que tenía como propósito identificar la relación entre la visión y la gestión administrativa según la percepción de los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete. Este descubrimiento se compara con el estudio realizado por Yumbo en 2019, titulado "Plan Estratégico para Mejorar la Calidad y Calidez de Atención en el Subcentro de Salud Wawa Sumaco del Área 1 de Tena". En dicho estudio, se concluye que, al abordar el tema de la infraestructura, los participantes expresan su opinión de que esta no es adecuada y no satisface las necesidades actuales que requieren espacios más amplios y cómodos. Los espacios físicos no cumplen con las normativas establecidas por el Ministerio de Salud, lo que dificulta la provisión de una atención de calidad y calidez a los usuarios. Además, la organización en la unidad de salud se ve afectada por la infraestructura inapropiada, lo que limita la creación de un ambiente de trabajo óptimo. A pesar de estas limitaciones, el personal se esfuerza por ofrecer una atención de calidad y trabaja en equipo para lograr cierta efectividad. Se encontró una correlación de $r_s=0,678$ entre la visión del Plan Estratégico y la Calidez de Atención en ese estudio.

En relación con la hipótesis específica 3, que tenía como propósito demostrar una correlación significativa y alta entre el diagnóstico interno-externo y la gestión administrativa en el Hospital Regional de Rezola Cañete en 2023 ($R_s=0,840$, $Sig=0,000<0,05$), se confirma la validez de esta afirmación. Esto conlleva al logro del objetivo específico 3, que buscaba establecer la relación entre el diagnóstico interno, externo y la gestión administrativa según la percepción de los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete. Este hallazgo se compara con el estudio realizado por Muñoz en 2019, titulado "Plan Estratégico para el Hospital Básico Dr. José Garcés Rodríguez del Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena, 2018 – 2019". En ese trabajo, se llega a la conclusión de que la mayoría de los

empleados desconoce la proyección estratégica del hospital, lo que limita el desarrollo institucional. A pesar de esto, se enfatiza la importancia de complementar la experiencia con capacitaciones regulares, ya que la mayoría de los trabajadores afirma recibir formación de manera periódica, especialmente en el ámbito administrativo. La encuesta realizada a los empleados identifica fortalezas significativas que contribuyen a la prestación de atención médica de calidad, como la presencia de profesionales médicos especializados en diversas áreas, lo que garantiza el derecho a la salud de los pacientes y beneficia a la comunidad a través de la gestión administrativa de la institución.



Con respecto a la hipótesis específica 4, que tenía como propósito demostrar una correlación significativamente alta entre los objetivos y la gestión administrativa en el Hospital Regional de Rezola Cañete en 2023 ($R_s=0,848$, $Sig=0,000<0,05$), se confirma la validez de esta afirmación. Esto lleva al logro del objetivo específico 4, que buscaba establecer la relación entre los objetivos y la gestión administrativa desde la perspectiva de los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete. Este hallazgo se compara con la investigación realizada por Briceño y Távora en 2018, titulada "Proyecto estratégico para mejorar la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Cajabamba, Cajamarca – Perú". En su estudio, encontraron una correlación $r_s=0,721$ entre los objetivos de proyectos estratégicos y la gestión pública. Como resultado, concluyeron que la planificación estratégica ha sido un apoyo fundamental para los 17 empleados públicos de Cajabamba, ya que ha mejorado su gestión y les ha permitido una mejora en su calidad de vida.

En relación con la hipótesis específica 5, que tenía como objetivo demostrar una correlación significativamente alta entre las estrategias y la gestión administrativa en el Hospital Regional de Rezola Cañete en 2023 ($R_s=0,828$, $Sig=0,000<0,05$), se verifica la veracidad de esta afirmación. Esto conduce a la consecución del objetivo específico 5, que buscaba establecer la relación entre las estrategias y la gestión administrativa según la percepción de los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete. Un estudio relacionado realizado Caicedo y Escobar (2020), en su investigación



denominada "Plan Estratégico para la Reestructuración del Área Financiera en el Hospital San Francisco," llegan a la siguiente conclusión: Es de suma importancia mejorar el proceso de auditoría médica en el Hospital San Francisco, ya que esto contribuirá a evitar objeciones de cuentas por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y otras aseguradoras privadas, las cuales podrían resultar en la imposibilidad de cobrar dichas cuentas posteriormente. Por lo tanto, se plantea fortalecer el proceso de auditoría médica mediante la implementación de métodos que permitan un mayor control y eficiencia en estas revisiones. Además, se ha identificado que algunos clientes no están recibiendo la facturación electrónica en sus correos electrónicos, lo que ocasiona retrasos en la recuperación de los ingresos generados por las actividades habituales del hospital. Para abordar esta problemática, se planea mejorar los procesos relacionados con la facturación y la gestión de cuentas, con el fin de garantizar una eficiencia óptima en este aspecto. Cabe destacar que se ha encontrado una correlación significativa ($r_s = 0,726$) entre la implementación del Plan Estratégico y la reestructuración del Área Financiera en el Hospital San Francisco. Por lo tanto, se llevará a cabo un estudio destinado a identificar posibles áreas de reducción de gastos, con el propósito de ahorrar recursos financieros para el hospital. Se considera la venta de cuentas pendientes como una alternativa viable para recuperar la rentabilidad del hospital y obtener liquidez de manera inmediata al abordar las cuentas que han caducado debido a demoras en su envío a las aseguradoras.

Con respecto a la hipótesis específica 6, que tenía como objetivo demostrar una correlación significativamente alta entre la evaluación y la gestión administrativa en el Hospital Regional de Rezola Cañete en 2023 ($R_s = 0,748$, $Sig = 0,000 < 0,05$), se valida la veracidad de esta afirmación. Esto lleva a la consecución del objetivo específico 6, que buscaba establecer la relación entre la evaluación y la gestión administrativa según la percepción de los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete. Un estudio relacionado realizado por Vásquez (2019) llevó a cabo un estudio titulado "Interacción entre Planificación Estratégica y Gestión Administrativa en el Personal de la Sub-Gerencia de Mantenimiento de EsSalud en el año 2016,

Lima". La población objeto de estudio consistió en un total de 120 empleados, y se optó por realizar un muestreo censal, lo que significa que se incluyó a todos. El enfoque metodológico se basó en el método hipotético-deductivo, y el diseño de la investigación se consideró correlacional y no experimental. Para recopilar los datos necesarios, se empleó un cuestionario que fue evaluado utilizando una escala de Likert, aplicada a ambas variables de estudio. Al analizar los resultados, se obtuvo un coeficiente de correlación representado por $r_s = 0,671$, demostró una correlación significativa, con un valor de significancia bilateral $p = 0,044$, que es inferior al nivel de significancia establecido ($p < 0,05$). Este resultado condujo a la confirmación de la hipótesis alternativa y al rechazo de la hipótesis nula. En resumen, la investigación pudo demostrar de manera concluyente que existe una relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa, respaldada por evidencia sólida basada en los resultados obtenidos de la población estudiada.



VII. CONCLUSIONES

Primera. Planificación estratégica y gestión administrativa están correlacionadas muy altamente en el Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023 ($R_s = ,942$, $Sig = ,000 < ,05$).

Segunda: Misión y gestión administrativa están correlacionadas altamente en el Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023 ($R_s = ,810$, $Sig = ,000 < ,05$).

Tercera: Visión y gestión administrativa están correlacionadas altamente en el Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023 ($R_s = ,724$, $Sig = ,000 < ,05$).

Cuarta: Diagnóstico interno-externo y gestión administrativa están correlacionadas altamente en el Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023 ($R_s = ,840$, $Sig = ,000 < ,05$).

Quinta: Objetivos y gestión administrativa están correlacionadas altamente en el Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023 ($R_s = ,848$, $Sig = ,000 < ,05$).

Sexta: Estrategias y gestión administrativa están correlacionadas altamente en el Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023 ($R_s = ,828$, $Sig = ,000 < ,05$).

Séptima: Evaluación y gestión administrativa están correlacionadas altamente en el Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023 ($R_s = ,748$, $Sig = ,000 < ,05$).

VIII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos del Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023, que informe al personal sobre los resultados del estudio que aborda la planificación estratégica y gestión administrativa. Asimismo, es necesario la implementación de un plan de capacitaciones e incentivos estratégicos para fortalecer su relación con los procesos organizacionales de la entidad, de tal manera los trabajadores se sientan comprometidos con sus actividades correspondientes para alcanzar las metas trazadas.



Segunda: Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos del Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023, que, en coordinación con el personal de las gerencias y subgerencias, en base a sus proyecciones y necesidades gerenciales, realicen una adquisición eficaz y eficiente de los recursos económicos, materiales y humanos para realizar las actividades administrativas de su competencia, de tal manera sea posible el logro de los objetivos institucionales. Esta proyección es parte del plan de capacitaciones que la entidad que debe realizar para fortalecer las relaciones con su personal administrativo, enfocándose en los aspectos vinculados con la misión y gestión administrativa



Tercera: Se recomienda Gerente de Recursos Humanos del Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023, que realice reuniones periódicas con sus trabajadores administrativos para realizar adecuadas proyecciones sobre aquellos logros o metas realistas que desean alcanzar en determinados momentos y tomando en cuenta todos los recursos que necesitaran para alcanzarlos. Los objetivos deben formar parte de la visión de la entidad y su gestión administrativa, para optimizar al máximo las actividades involucradas.

Cuarta: Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos del Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023, realizar un adecuado diagnóstico interno, considerando los recursos idóneos que tiene sus trabajadores administrativos para cumplir con sus actividades e implementando los materiales que carecen; y un diagnóstico externo, promoviendo la eficiencia ante ciertas restricciones

gubernamentales o externas que dificulten la adquisición de recursos para cumplir con las actividades institucionales. Además, se sugiere que la entidad brinde charlas o conferencias sean de asistencia obligatoria, incluyendo evaluaciones y otorgando certificados de aprobación/asistencia.

Quinta: Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos del Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023, realice capacitaciones e instruya a todos sus empleados administrativos sobre los objetivos institucionales y las actividades necesarias para alcanzarlos. Por otra parte, estas capacitaciones deben ser de asistencia obligatoria, con evaluaciones de desempeño y brindando constancias o certificados de méritos logrados, mejorando en cierta manera la gestión administrativa.

Sexta: Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos del Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023, implementar estrategias e incentivos para sus empleados administrativos para lograr su compromiso con los diversos procesos organizacionales, logrando mejorar oportunamente la gestión administrativa. Dichos incentivos pueden incluir actividades recreativas, bonos especiales o ascensos laborales. Igualmente, se recomienda evaluar el desempeño y eficiencia de sus trabajadores en cada etapa administrativa, otorgándole incentivos a quienes cumplan con sus actividades de la mejor manera posible.

Séptima: Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos del Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023, realice evaluaciones constantes sobre el rendimiento de su personal administrativo. Es necesario, establecer en sus reuniones de trabajo, ciertos perfiles para cada puesto de trabajo y sus actividades correspondientes, de tal manera resulte sencillo el reclutamiento de nuevos empleados y su evaluación sobre el cumplimiento de sus actividades administrativas. Obligatoriamente es necesario la capacitación a todos los empleados sobre los cambios repentinos en las diversas áreas o departamentos y ofrecer certificados de aprobación/asistencia.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arbaiza, L. (2016). Conexión ESAN. Obtenido de La administración y organización en las empresas: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2016/05/03/la-administracion-yorganizacion-en-las-empresas/>

Abrauch, M. (2013). Metodología de las ciencias sociales. Antología; México: enep

 Arkin, H. y Colton, R. (1995). Tables for Statisticians. New York: Barnes & Noble.


 Baidal Mero, K. y Alarcón Meléndez, G. (2017). *Implementación de una Planificación Estratégica en la Empresa Indumaster S.A.* Universidad de Guayaquil.
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/23956/1/Tesis%20Indumaster%20150917%20%281%29.pdf>

Briceño, A. y Távora, P. (2018) Plan estratégico para la mejora de la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Cajabamba. Cajamarca – Perú.

Caicedo, H y Escobar, G. (2020); en su trabajo de investigación; Plan Estratégico para la Re-Estructuración del Área Financiera en el Hospital San Francisco

Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú. Editorial San Marcos, Primera Edición

Chiavenato, I. (2010). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw-Hill Interamericana

Díaz. V. (2009). Metodología formal de la investigación científica (2ª ed), México: Limusa

Flores, G (2019). Factores Determinantes Como Guía para la Construcción de un Plan Estratégico que responda a Mejorar los Servicios de Salud en el Ca 213 Sur Valdivia.

Gavilano, L. y Kuljich, M. (2018). Calidad percibida del servicio y cultura de seguridad en salud en el personal médico del Hospital II EsSalud Vitarte. *Horizonte Médico*, 18(3), 48–56.

Hellriegel, D., Jackson, S., y Slocum, J. (2009). *Administración, un enfoque basado en competencias* (Onceava ed.). México: Cengage Learning Editores S.A.


Fayol, H. (1916). *Administration industrielle et generale; prevoyance, organisation, commandement, coordination, controle*. Paris: Dunod et E.



Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill Education. 6ta. Edición.

Fayol, H. (1987). *Administración Industrial y General*. Buenos Aires: El Ateneo

Kaplan, R., y Norton, D. (2008). *The execution premium – Integrando la Estrategia y las Operaciones para lograr Ventajas Competitivas*. Barcelona: Deusto

Kotler P. y Keller K. (2012). *Dirección de Marketing*. México: Pearson Educación

Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.

Martínez, D., & Milla, A. (2012). *Elaboración del Plan Estratégico y su Implantación a través del Cuadro de Mando Integral*. Madrid: Diaz de Santos.

Mendoza, P., & Robles, L. (2015). *Planeamiento estratégico en gerencia, aplicado a los servicios de salud*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Muñoz, H. (2019). Plan Estratégico para el Hospital Básico Dr. José Garcés Rodríguez del Cantón Salinas, Provincia de Santa Elena, 2014 – 2018.

Neira, J. y Tenelema, C. (2017). Plan estratégico para la Empresa Serviexpress dedicada al Servicio Técnico Automotriz en la Ciudad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/reduug/16835/1/Tesis%20Final%20Plan%20es%20trategico.pdf>

Organización Panamericana de la Salud. (2017). Plan Estratégico de la Organización Panamericana de la Salud. Washington, Estados Unidos

Orihuela, J. (2017). *Gestión administrativa y calidad de atención a los usuarios en el Centro de Salud Santa Rosa de Pachacútec de la RED de Salud Ventanilla, 2017*. Lima: Universidad César Vallejo

Pavón, P. (2004). La importancia de la administración en salud. *Revista Médica de la Universidad Veracruzana*, 5(60).

Portilla, S. (2020) Planeamiento estratégico y presupuesto por resultados en la ejecución presupuestal en el Hospital de Chosica 2019. Tesis doctoral UCV, Lima-Perú

Rendón, L., y Russi, L. (2016). Formulación del Plan Estratégico para el Hospital del Rosario de Ginebra Valle del Cauca para el período 2016 a 2020. Tuluá: Universidad del Valle.

Robbins, S., y Mary, C. (2010). *Administración*. México: Pearson

Sánchez, H y Reyes, C. (2015). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Sampieri, R. (2011). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Interamericana

Siaden Hernández, J. M. (2019). Propuesta de plan estratégico para la empresa distribuciones y almacenes arrué S.A.C.

Supo, M. (2019). Evaluación de la ejecución presupuestaria y el cumplimiento de metas del Hospital Regional Manuel Núñez Butrón, periodos 2012-2013. Tesis para optar el grado académico de Contador Público. Universidad Nacional del Altiplano, Puno

Vásquez, P. (2019). *Planificación estratégica y la gestión administrativa según el personal de la Sub-Gerencia de Mantenimiento ESSALUD – 2016*. Lima: Universidad César Vallejo.

Yumbo, M. (2019). Plan Estratégico para Mejorar La Calidad y Calidez de Atención en el Subcentro de Salud Wawa Sumaco del Área 1 Tena.



ANEXOS

- Matriz de consistencia

Título: “Planificación Estratégica y Gestión Administrativa en el Hospital Regional Rezola Cañete, 2023”							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023?</p> <p>Problemas específicos PE1: ¿Cuál es la relación entre la misión y la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre la visión y la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023</p> <p>Objetivos específicos OE1: Determinar la relación entre la misión y la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete</p> <p>OE2: Determinar la relación entre la visión y la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete</p>	<p>Hipótesis general: La planificación estratégica se relaciona significativamente con la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete, 2023</p> <p>Hipótesis específicas: HE1: La misión se relaciona significativamente con la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete</p> <p>HE2: La visión se relaciona significativamente con la gestión administrativa según</p>	Variable 1: Planificación estratégica				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Misión	Razón de ser de la institución	1-5	ESCALA: Ordinal Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), En Casi nunca (2), Nunca (1)	Alta <112-150> Media <71 -111> Baja <30 - 70>
			Visión	Valores	6-10		
			Diagnóstico interno-externo	Identificación de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas	11-15		
				Procesamiento de información del entorno			
Objetivos	Definición de objetivos	16-20					
	Identificación de áreas estratégicas						
Estrategias	Aplicación de estrategias	21-25					
	Gestión de recursos						
Evaluación	Seguimiento de Difusión resultados	26-30					

<p>PE3: ¿Cuál es la relación entre el diagnóstico interno, externo y la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación entre los objetivos y la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete?</p> <p>PE5: ¿Cuál es la relación entre las estrategias y la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete?</p> <p>PE6: ¿Cuál es la relación entre la evaluación y la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete?</p>	<p>OE3: Determinar la relación entre el diagnóstico interno, externo y la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete</p> <p>OE4: Determinar la relación entre los objetivos y la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete</p> <p>OE5: Determinar la relación entre las estrategias y la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete</p> <p>OE6: Determinar la relación entre la evaluación y la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete</p>	<p>los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete</p> <p>HE3: El diagnóstico interno y externo se relaciona significativamente con la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete</p> <p>HE4: Los objetivos se relacionan significativamente con la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete</p> <p>HE5: Las estrategias se relacionan significativamente con la gestión administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete</p> <p>HE6: La evaluación se relaciona significativamente con la gestión</p>					
			Variable 2. Gestión administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Planificación	Planificación de actividades Utilización de planes	1-8	ESCALA: Ordinal -Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Alto <92 - 125> Regular <58 - 91> Bajo <24 - 57>
			Organización	Asignación de actividades según habilidades Delegación escrita y clara de funciones y responsabilidades	9-16		
Dirección	Empleo de técnicas y estrategias Flexibilidad a observaciones y sugerencias Seguimiento a actividades institucionales	17-23					
Control	Toma de decisiones oportunas y eficaces	24-30					

		administrativa según los trabajadores del Hospital Regional de Rezola Cañete					
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
Enfoque: Cuantitativa Método: Hipotético deductivo Tipo: Básica Nivel: Correlacional Diseño: No experimental	Población: 370 trabajadores del Hospital Regional Rezola Cañete. Muestra 189 trabajadores del HRRC	Variable 1: Planificación estratégica Técnicas: encuesta. Instrumentos: cuestionario Variable 2: Gestión administrativa Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionario	DESCRIPTIVA: Presentación en tablas de frecuencias, porcentajes y figuras de las variables y sus dimensiones INFERENCIAL: La contrastación de hipótesis se llevó a cabo con el coeficiente Rho Spearman				





- Instrumentos validados

• Cuestionario: Planificación estratégica

El siguiente cuestionario tipo Likert está dirigido a los trabajadores. Es de carácter anónimo y tiene como objetivo conocer la: planificación estratégica. Por lo cual se solicita marcar con una X donde considere con la mayor veracidad posible.

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

N°	ÍTEMS	Respuesta				
		N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 1: Misión		1	2	3	4	5
1	Considera usted que la misión institucional ha sido difundida adecuadamente en su área					
2	Considera usted que el conocimiento de la misión es significativo					
3	Considera usted que conoce la razón de ser del Hospital Regional Rezola Cañete.					
4	Considera usted que comparte la misión del Hospital Regional Rezola Cañete.					
5	Considera usted que está respondiendo al Hospital Regional Rezola Cañete. a su propósito básico					
DIMENSIÓN 2: Visión						
6	Considera usted que se aplica la visión del Hospital Regional Rezola Cañete					
7	Considera usted que el conocimiento de la visión del Hospital Regional Rezola Cañete es significativa					
8	Considera usted que comparte la visión del Hospital Regional Rezola Cañete					
9	Considera usted que se trabaja para ser competitivo					
10	Considera usted que el plan estratégico del Hospital Regional Rezola Cañete ayuda a cumplir los plazos establecidos					
DIMENSIÓN 3 Diagnóstico interno, externo						

11	Considera usted que el Hospital Regional Rezola Cañete. realiza un análisis de las oportunidades					
12	Considera usted que el Hospital Regional Rezola Cañete. realiza un análisis de las amenazas					
13	Considera usted que tiene conocimiento de las fortalezas del Hospital Regional Rezola Cañete					
14	Considera usted que tiene conocimiento de las debilidades del Hospital Regional Rezola Cañete					
DIMENSIÓN 4: Objetivos						
16	Considera usted que se da cumplimiento a los objetivos establecidos en el Hospital Regional Rezola Cañete					
17	Considera usted que se involucra al personal para definir los objetivos que direccionan el quehacer del Hospital Regional Rezola Cañete.					
18	Considera usted que para definir los objetivos del Hospital Regional Rezola Cañete. se identifica previamente las áreas estratégicas para fortalecer el esfuerzo laboral					
19	Considera usted que le comunican los plazos disponibles para cumplir los objetivos					
20	Considera usted que le informan sobre los resultados obtenidos en el Hospital Regional Rezola Cañete					
DIMENSIÓN 5: Estrategias						
21	Considera usted que se analiza el escenario laboral para identificar las oportunidades de mejoramiento que puedan presentarse en el Hospital Regional Rezola Cañete					
22	Considera usted que se procesa información sobre el entorno con el fin de planificar estrategias que den respuesta a situaciones que requieran ser atendidas					
23	Considera usted que se aplican las estrategias que permitan la realización de					

Handwritten signatures in blue ink, including a signature that appears to be 'Kathya' and another signature that is partially obscured.

	una planificación exitosa en el Hospital Regional Rezola Cañete					
24	Considera usted que se gestiona los recursos necesarios de manera eficiente y oportuna en el Hospital Regional Rezola Cañete					
25	Considera usted que la aplicación de estrategias resuelve problemas de manera oportuna					
DIMENSIÓN 6: Evaluación						
26	Considera usted que se realizan un seguimiento para verificar el cumplimiento de la planificación estratégica en el Hospital Regional Rezola Cañete					
27	Considera usted que se divulgan los resultados de la valoración en el Hospital Regional Rezola Cañete.					
28	Considera usted que luego de la evaluación se corrige las deficiencias focalizadas en la planificación llevada a cabo en el Hospital Regional Rezola Cañete					
29	Considera usted que se logra los objetivos planificados					
30	Considera usted que los objetivos logrados son oportunos yeconómicos					



Handwritten signatures in blue ink, including the name 'Kathya' and other illegible marks.

- **Cuestionario: Gestión administrativa.**

Estimado administrativo (a):

Agradezco su colaboración por su aporte a la presente investigación relacionada a gestión administrativa, tal como es percibida por Ud.

Instrucciones: A continuación, se le presenta una serie de afirmaciones acerca del liderazgo. Por favor, marque con una X la opción que considere correcta.

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

N°	ÍTEMS	Respuesta				
		N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 1: Planificación		1	2	3	4	5
1	Considera usted que la toma de decisiones en el Hospital Regional Rezola Cañete. es centralizada					
2	Considera usted que le toman en cuenta la toma de decisiones en el Hospital Regional Rezola Cañete.					
3	Considera usted que se evalúa la eficacia de la decisión tomada en el Hospital Regional Rezola Cañete.					
4	Considera usted que tienen metas establecidas en el Hospital Regional Rezola Cañete.					
5	Considera usted que se identifican los problemas para el proceso de toma de decisiones en el Hospital Regional Rezola Cañete.					
6	Considera usted que es cuantificable la planificación en el Hospital Regional Rezola Cañete.					
7	Considera usted que el Hospital Regional Rezola Cañete. es racional al momento de tomar decisiones					
8	Considera usted que se toma en cuenta la planificación para la toma de					

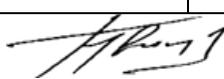
	decisiones en el Hospital Regional Rezola Cañete.					
DIMENSIÓN 2: Organización						
9	Considera usted que se difunde los valores en el Hospital Regional Rezola Cañete.					
10	Considera usted que se difunde un organigrama en el Hospital Regional Rezola Cañete.					
11	Considera usted que se difunden los manuales de funciones actualizados en el Hospital Regional Rezola Cañete.					
12	Considera usted que se difunden los manuales de procedimientos actualizados en el Hospital Regional Rezola Cañete.					
13	Considera usted que se promueve una buena comunicación en el Hospital Regional Rezola Cañete.					
14	Considera usted que el Hospital Regional Rezola Cañete. se trabaja bajo presión					
15	Considera usted existe una comunicación idónea en el Hospital Regional Rezola Cañete.					
16	Considera usted que la asignación de presupuesto es oportuna en el Hospital Regional Rezola Cañete.					
DIMENSIÓN 3 Dirección						
17	Considera usted que los retiros voluntarios de los empleados son frecuentes en el Hospital Regional Rezola Cañete.					
18	Considera usted que se evidencian conflictos laborales en el Hospital Regional Rezola Cañete.					
19	Considera usted que recibe inducción para sus tareas en el Hospital Regional Rezola Cañete.					

20	Considera usted que en el Hospital Regional Rezola Cañete. Se establecen metas por grupos de trabajo					
21	Considera usted que recibe capacitación parte del Hospital Regional Rezola Cañete					
22	Considera usted que se siente seguro en lugar de trabajo					
23	Considera usted que existe problemas de comportamiento en el personal					
DIMENSIÓN 4: Control						
24	Considera usted que en el Hospital Regional Rezola Cañete. Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas					
25	Considera usted que en el Hospital Regional Rezola Cañete. Existen mecanismos de control en el momento que se presentan problemas laborales					
26	Considera usted que se evalúa su desempeño					
27	Considera usted que se controla la entrada y salida de los colaboradores en el Hospital Regional Rezola Cañete.					
28	Considera usted que dispone de materiales necesarios para realizar su trabajo					
29	Considera usted que en el Hospital Regional Rezola Cañete. Se respetan las normas institucionales					
30	Considera usted que en el Hospital Regional Rezola Cañete. Se controla la corrección de los problemas luego de su ocurrencia					



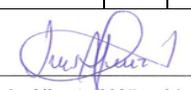


- **Certificados de validación de los instrumentos**

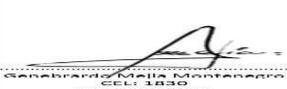
INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
DATOS GENERALES:																						
Apellidos y nombres del informante				Cargo e institución donde labora				Nombre del instrumento				Autor(a)(res) del instrumento										
Flor de María Garibay Torres				Docente Universitario UNAC				Planificación estratégica				Chiavenato, (2006)										
Título del estudio: "Planificación Estratégica y Gestión Administrativa en el Hospital Regional Rezola Cañete, 2023"																						
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%		REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%		EXCELENTE 81-100%		SUB TOTAL						
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6		7	7	8	8	8	9
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7		7	8	8	9	9	1
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X	90%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																			X	90%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																			X	90%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																			X	90%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																			X	90%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																			X	90%	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			X	90%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																			X	90%	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			X	90%	
												PROMEDIO		90%								
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación										X										
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
07/09/23				15587359								991234693										
Lugar y fecha				DNI				Firma del experto				Teléfono										

[Handwritten signatures and marks on the left margin]

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
DATOS GENERALES:																						
Apellidos y nombres del informante				Cargo e institución donde labora				Nombre del instrumento				Autor(a)(res) del instrumento										
Flor de María Garibay Torres				Docente Universitario UNAC				Gestión administrativa				Koontz, Wehrich y Cannice (2012),										
Título del estudio: "Planificación Estratégica y Gestión Administrativa en el Hospital Regional Rezola Cañete, 2023"																						
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIE NTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%			EXCELENTE 81-100%		SUB TOTAL			
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8		8	8	9
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8		9	9	1
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X	90%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																				X	90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																				X	90%
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																				X	90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																				X	90%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																				X	90%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																				X	90%
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																				X	90%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																				X	90%
PROMEDIO																	90%					
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación										X										
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
07/09/23				15587359								991234693										
Lugar y fecha				DNI				Firma del experto				Teléfono										

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																					
DATOS GENERALES:																					
Apellidos y nombres del informante				Cargo e institución donde labora				Nombre del instrumento				Autor(a)(res) del instrumento									
Luis Alberto Núñez Lira				Docente Universitario UNMSM, UCV				Planificación estratégica				Chiavenato, (2006)									
Título del estudio: "Planificación Estratégica y Gestión Administrativa en el Hospital Regional Rezola Cañete, 2023"																					
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																					
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%			REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%			EXCELENTE 81-100%			SUB TOTAL		
		0	6	1	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8		8	9
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8		9	9
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																	X	90%		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																	X	90%		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																	X	90%		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																	X	90%		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																	X	90%		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																	X	90%		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																	X	90%		
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																	X	90%		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	X	90%		
																PROMEDIO	90%				
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación										X									
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																			
		Se adjuntan o procede su aplicación																			
09/09/23				08012101								964638264									
Lugar y fecha				DNI				Firma del experto				Teléfono									

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																						
DATOS GENERALES:																						
Apellidos y nombres del informante				Cargo e institución donde labora				Nombre del instrumento				Autor(a)(res) del instrumento										
Luis Alberto Núñez Lira				Docente Universitario UNMSM, UCV				Gestión administrativa				Koontz, Weirich y Cannice (2012),										
Título del estudio: "Planificación Estratégica y Gestión Administrativa en el Hospital Regional Rezola Cañete, 2023"																						
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																						
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%		REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%			EXCELENT E 81-100%			SUB TOTAL				
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7		8	8	8	9
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8		8	9	9	1
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																		X		90%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																			X	90%	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																		X		90%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																			X	90%	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																		X		90%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																			X	90%	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																		X		90%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																			X	90%	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																		X		90%	
PROMEDIO																90%						
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación										X										
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																				
		Se adjuntan o procede su aplicación																				
09/09/23				10352960								952984562										
Lugar y fecha				DNI				Firma del experto				Teléfono										

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																								
DATOS GENERALES:																								
Apellidos y nombres del informante						Cargo e institución donde labora						Nombre del instrumento						Autor(a)(res) del instrumento						
Mejía Montenegro Genebrardo						Docente Universitario, UNMS						Planificación estratégica						Chiavenato, (2006)						
Título del estudio: "Planificación Estratégica y Gestión Administrativa en el Hospital Regional Rezola Cañete, 2023"																								
ASPECTOS DE VALIDACIÓN:																								
Coloque X el porcentaje, según intervalo																								
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL		
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	8	9			
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1			
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																					X	90%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																						X	90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																					X	90%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																						X	90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																					X	90%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																						X	90%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X	90%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																						X	90%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X	90%	
		PROMEDIO																			90%			
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación												X										
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																						
		Se adjuntan o procede su aplicación																						
11/09/23						09797698												965638263						
Lugar y fecha						DNI						Firma del experto						Teléfono						

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS																								
DATOS GENERALES:																								
Apellidos y nombres del informante						Cargo e institución donde labora						Nombre del instrumento						Autor(a)(res) del instrumento						
Mejía Montenegro Genebrardo						Docente Universitario, UNMS						Gestión administrativa						Koontz, Weirich y Cannice (2012),						
Título del estudio: "Planificación Estratégica y Gestión Administrativa en el Hospital Regional Rezola Cañete, 2023"																								
ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque X el porcentaje, según intervalo																								
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL		
		0	6	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	8	9			
		5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1			
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																					X	90%	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas o actividades, observables en una organización																						X	90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance al avance de la ciencia y la tecnología																					X	90%	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente																						X	90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, escalas, dimensiones) en cantidad y claridad																					X	90%	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la VI o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto																						X	90%
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					X	90%	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones																						X	90%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X	90%	
		PROMEDIO																			90%			
OPINIÓN DE APLICABILIDAD		Procede su Aplicación												X										
		Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones																						
		Se adjuntan o procede su aplicación																						
11/09/23						09797698												965638263						
Lugar y fecha						DNI						Firma del experto						Teléfono						

- Base de datos

Tabla 15

Base de datos de Planificación estratégica

Base datos: Planificación estratégica																																
N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	it30		
1	3	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4		
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
3	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5		
4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3	5	3	5	3	5	4	3	3	4	4		
6	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
7	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5		
8	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
11	5	3	5	5	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	
12	5	3	4	3	4	3	2	1	2	4	3	2	4	3	4	5	3	2	4	5	3	3	4	5	3	4	3	3	2	4	4	
13	3	3	2	4	4	3	3	5	5	2	4	5	2	4	4	3	3	5	2	3	3	4	4	3	3	2	4	4	5	2		
14	5	3	4	4	1	1	5	3	5	4	4	5	4	4	1	5	3	5	4	5	3	4	1	5	3	4	4	4	4	5	4	
15	3	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5		
16	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
17	5	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	5	3	4	3	5	3	2	4	5	3	3	2	2	4	3		
18	3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	5	3		
19	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	
20	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4	4	5	5		
21	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	1	5	5		
22	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5		
23	5	5	2	5	5	3	2	4	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2		
24	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5		
25	3	3	5	2	5	3	5	4	3	5	2	3	5	2	5	3	3	3	5	3	3	2	5	3	3	5	2	2	3	5		
26	4	2	4	3	5	4	1	5	5	4	3	5	4	3	5	4	2	5	4	4	2	3	5	4	2	4	2	4	3	5	4	
27	3	4	4	5	4	3	5	5	3	4	5	3	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3	4	
28	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	
29	5	3	3	1	4	3	2	1	4	3	1	4	3	1	4	5	3	4	3	5	3	1	4	5	3	3	1	1	4	3	4	
30	4	3	4	3	5	5	2	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	4	4	
31	4	4	5	3	5	4	4	3	5	5	3	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	5	3	3	5	5		
32	5	5	5	1	4	4	4	4	5	5	1	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	1	1	5	5	
33	3	5	4	1	4	3	3	3	4	4	1	4	4	1	4	3	5	4	4	3	5	1	4	4	3	5	4	1	1	4	4	
34	3	5	3	4	4	3	1	5	5	3	4	5	3	4	4	3	5	3	5	3	5	3	1	5	5	3	3	4	5	3		
35	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	3	5	5		
36	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
37	4	4	3	5	4	5	5	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	5	4	3	
38	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
40	5	3	3	4	5	1	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	5	3	5	3	1	3	3	3	3	1	4	3	3	3	
41	5	3	1	2	4	4	4	3	2	1	2	2	1	2	4	3	4	5	3	3	4	4	4	3	2	1	4	2	2	1		
42	3	3	5	5	2	3	4	3	3	5	5	3	5	5	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	3	5	3	5		
43	5	3	3	5	4	5	3	1	5	3	5	5	3	5	4	4	1	5	3	4	1	5	3	1	5	3	5	5	5	3		
44	3	5	3	4	5	4	2	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3		
45	5	5	4	5	5	1	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	1	3	5	5	4	1	5	5	4		
46	5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	5	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3		
47	3	3	4	5	3	3	1	3	4	4	5	4	4	5	3	5	3	3	5	5	3	1	3	4	4	3	5	4	3	5	4	4
48	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
49	4	3	5	5	5	4	1	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	1	5	3	5	4	5	3	5		
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
51	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
52	5	5	4	5	2	5	4	3	2	4	5	2	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	4	5	5	2	4	3	
53	5	5	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	5	4	4	3	4	
54	3	3	4	3	5	3	3	3	5	4	3	5	4	3	5	2	5	3	3	2	5	3	3	2	5	3	3	5	4	3	5	4
55	4	2	5	5	4	4	3	4	1	5	5	1	5	5	4	3	5	4	2	3	5	4	3	4	1	5	4	5	1	5		
56	3	4	5	3	4	1	4	3	5	5	3	5	5	3	4	5	4	3	4	5	4	1	4	3	5	5	1	3	5	5		
57	4	4	3	4	4	3	5	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	2	4	3	3	4	4	3	4	
58	4	3	1	4	3	4	4	3	2	1	4	2	1	4	3	1	4	5	3	1	4	4	4	3	2	1	4	4	2	1		
59	5	3	3	4	4	2	2	5	2	3	4	2	3	4	4	3	5	4	3	3	5	2	2	5	2	3	2	4	2	3		
60	3	4	3	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3	5	5	3	5	4	4	3	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	4	
61	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	1	4	5	5	1	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	
62	4	5	3	4	4	2	3	3	3																							

~~Handwritten scribble~~

Kathya

~~Handwritten scribble~~

Tabla 16

Base de datos de Gestión administrativa

Base de datos: Gestión administrativa																																
N°	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	it30		
1	5	4	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5		
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5		
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	5	3	5	3	5	4	4	3	5	3	3	5	4	3	5	5	5	3	4	4	3	4	4	3	5	3	5	4	4	3		
6	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
7	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3		
8	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4		
9	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5		
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
11	3	5	3	5	3	4	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	3	5	3	4	5	5		
12	4	3	4	5	3	2	4	3	4	5	5	3	4	3	4	3	2	1	2	4	3	2	4	3	4	5	3	2	4	5		
13	4	4	4	3	3	5	2	4	4	3	3	2	4	4	3	3	5	5	2	4	5	2	4	5	2	4	3	3	5	2	3	
14	1	4	1	5	3	5	4	4	1	5	5	3	4	4	1	1	5	3	5	4	4	5	4	4	1	5	3	5	4	5		
15	4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	5	3		
16	3	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5		
17	4	2	4	5	3	4	3	2	4	5	5	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	4	5	3	4	3	5		
18	5	5	5	3	3	5	3	5	5	3	3	3	3	5	5	3	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3		
19	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5		
20	5	4	5	4	3	5	5	4	5	4	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	
21	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5		
22	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5		
23	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	3	2	4	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5		
24	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5		
25	5	2	5	3	3	3	5	2	5	3	3	3	5	2	5	3	5	4	3	5	2	3	5	2	5	3	3	3	5	3		
26	5	3	5	4	2	5	4	3	5	4	4	2	4	3	5	4	1	5	5	4	3	5	4	3	5	4	2	5	4	4		
27	4	5	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	3	4	3		
28	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4		
29	4	1	4	5	3	4	3	1	4	5	5	3	3	1	4	3	2	1	4	3	1	4	3	1	4	5	3	4	3	5		
30	5	3	5	4	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	5	5	2	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	4		
31	5	3	5	4	4	5	5	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	3	5	5	3	5	5	3	5	4	4	5	5	4		
32	4	1	4	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	1	4	4	4	4	5	5	1	5	5	1	4	5	5	5	5	5		
33	4	1	4	3	5	4	4	1	4	3	3	5	4	1	4	3	3	3	4	4	1	4	4	1	4	3	5	4	4	3		
34	1	4	4	3	5	4	3	5	4	3	3	5	3	4	4	3	1	5	5	3	4	5	3	4	5	3	5	3	5	3		
35	1	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	1	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5		
36	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
37	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4		
38	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
40	3	4	5	5	3	5	3	4	5	5	5	3	3	4	5	1	3	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	5	3	5		
41	4	2	4	3	4	5	3	2	4	3	5	3	1	2	4	4	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	4	3	4	5	3	3
42	4	5	2	4	4	3	3	5	2	4	3	3	5	5	2	3	4	3	3	5	5	3	5	5	2	4	4	3	3	4		
43	3	5	4	4	1	5	3	5	4	4	5	3	3	5	4	5	3	1	5	3	5	5	3	5	4	4	1	5	3	4		
44	2	4	5	4	4	3	5	4	5	4	3	5	3	4	5	4	2	4	3	3	4	3	3	4	5	4	4	3	5	4		
45	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5		
46	3	4	3	2	4	5	3	4	3	2	5	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	5	3	2		
47	1	5	3	5	5	3	3	5	3	5	3	3	4	5	3	3	1	3	4	4	5	4	4	5	3	5	5	3	3	5		
48	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4		
49	1	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	3	5	5	5	4	1	5	3	5	5	3	5	5	5	4	5	4	3	4		
50	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1		
51	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	
52	4	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	2	5	4	3	2	4	5	2	4	5	2	5	5	5	5	5		
53	3	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4		
54	3	3	5	2	5	3	3	3	5	2	3	3	4	3	5	3	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	2	5	3	2	
55	3	5	4	3	5	4	2	5	4	3	4	2	5	5	4	4	3	4	1	5	5	1	5	5	4	3	5	4	2	3		
56	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	3	4	5	3	4	1	4	3	5	5	3	5	5	3	4	5	4	3	4	5		
57	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3		
58	4	4	3	1	4	5	3	4	3	1	4	3	1	4	3	4	3	2	1	4	2	1	4	3	1	4	5	3	1	1		
59	2	4	4	3	5	4	3	4	4	3	5	3	3	4	4	2	2	5	2	3	4	2	3	4	4	3	5	4	3	3		
60	5	5	5	3	5	4	4	5	5	3	3	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	4	3	5	5	3	5	4	4	3		
61	3	5	5	1	4	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	1	4	5	5	1		
62	3	4	4	1	4	3	5	4	4	1	4	5	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	1	4	3	5	1		
63	5	5	5	4	5</																											

~~Handwritten scribble~~

Kathya

~~Handwritten scribble~~

~~Handwritten scribble~~

Kathya

~~Handwritten scribble~~

- Captura de pantalla resultados inferenciales

Figura 5

Hipótesis general e hipótesis específica 1

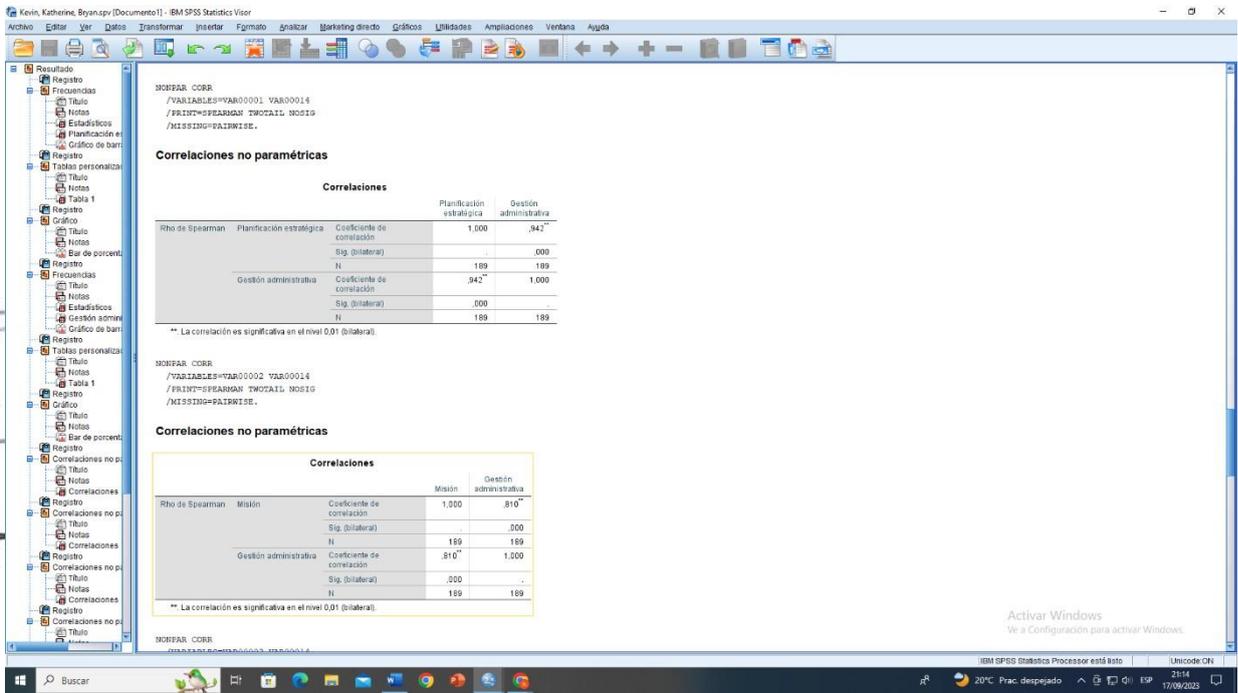


Figura 6

Hipótesis específica 2 e hipótesis específica 3

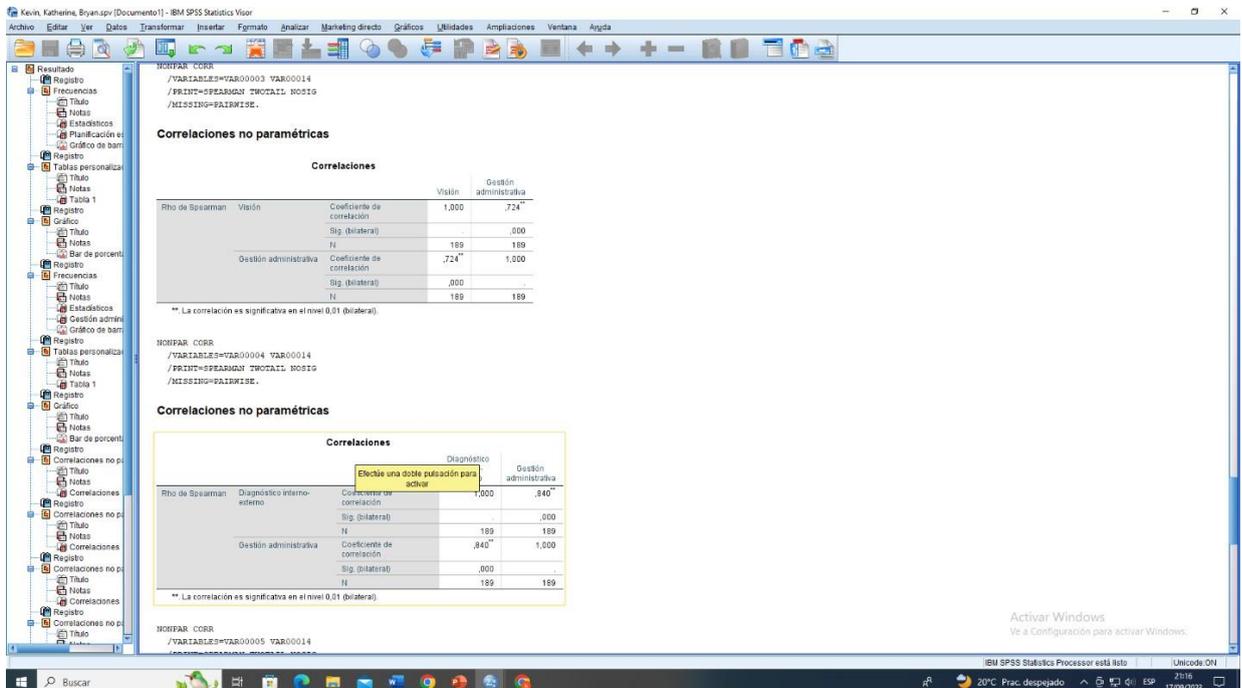


Figura 7

Hipótesis específica 4 e hipótesis específica 5

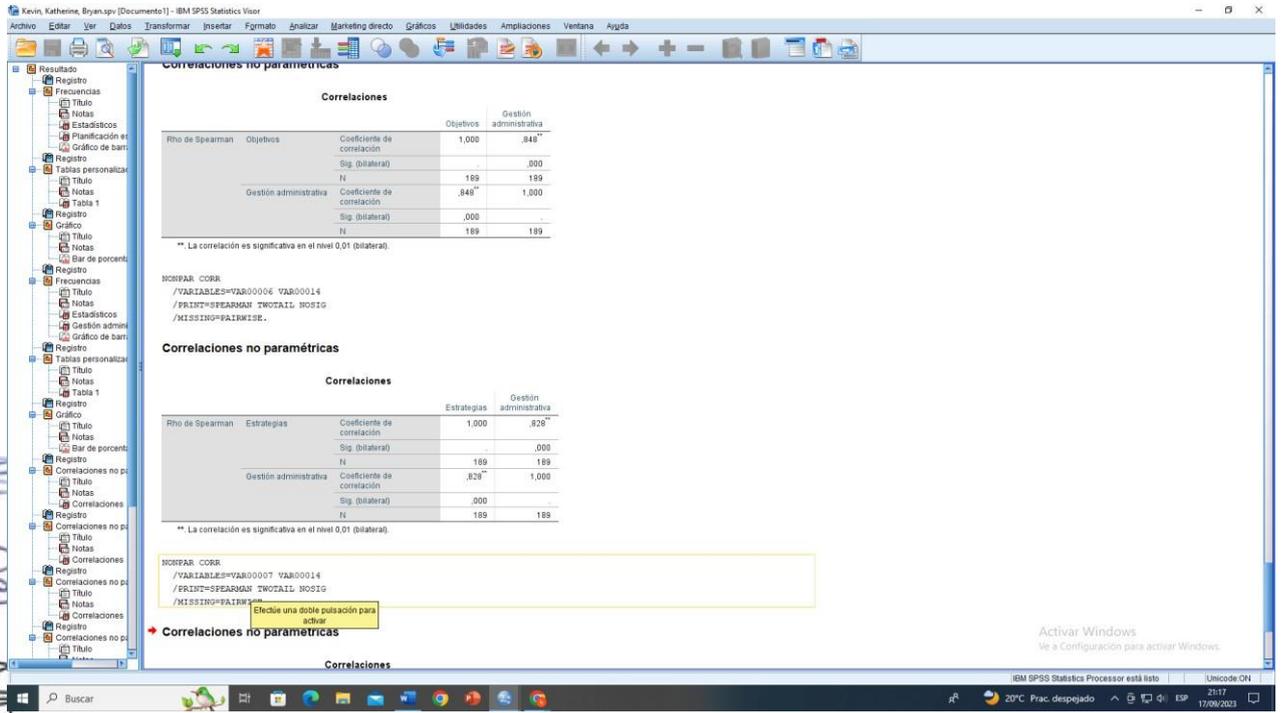
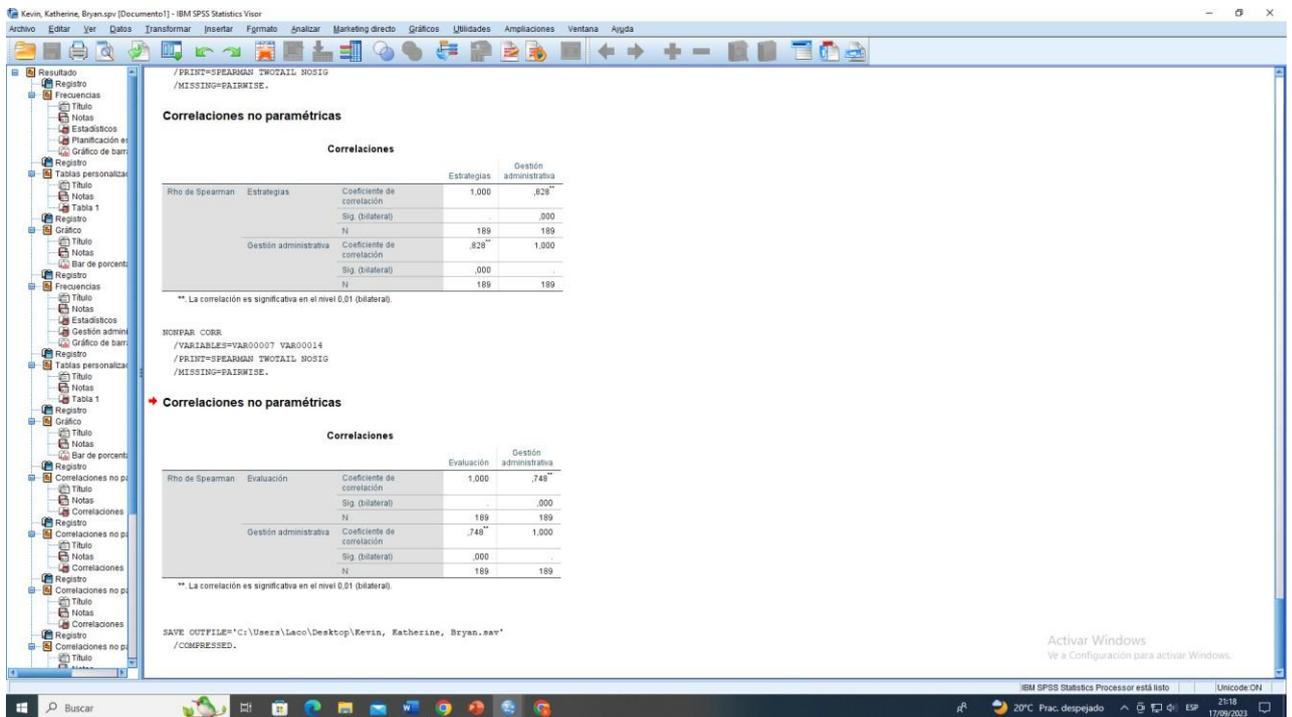


Figura 8

Hipótesis específica 5 e hipótesis específica 6



- **Prueba de confiabilidad**

Según Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Tabla 17

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Fuente: Ruiz (2002)

Tabla 18

Resultados de confiabilidad: planificación estratégica y gestión administrativa

	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Planificación estratégica	,915	30
Gestión administrativa	,820	30

Como se observa el Alfa de Cronbach para planificación estratégica ,915 implica que tiene una alta confiabilidad, y gestión administrativa, 820 evidencia una fuerte confiabilidad.

- **Validación de instrumentos**

Tabla 19

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento Planificación estratégica

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctora	Flor de María Garibay Torres	Aplicable
2	Doctora	Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
	Doctor	Mejía Montenegro Genebrardo	Aplicable

Fuente: opinión de expertos

Siendo la opinión de los expertos que el instrumento para planificación estratégica, es válido y aplicable

Tabla 20

Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento Gestión administrativa

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Doctora	Flor de María Garibay Torres	Aplicable
2	Doctora	Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
	Doctor	Mejía Montenegro Genebrardo	Aplicable

Fuente: opinión de expertos

Siendo la opinión de los expertos que el instrumento para gestión administrativa, es válido y aplicable