



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN EL
MINISTERIO DE SALUD, LIMA 2023

**Línea de investigación:
Desarrollo empresarial**

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra de Gestión de Inversión

Pública

Autora

Bazán Pérez, Yolanda

Asesor

Patricio Aparicio, Santiago Saturnino

ORCID: 0000-0003-4110-8440

Jurado

Alzamora Carrion, José Henry

Rojas García, José Domingo

Pecho Rafael, Melida Herlinda

Lima - Perú

2025



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN EL MINISTERIO DE SALUD, LIMA 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN EL
MINISTERIO DE SALUD, LIMA 2023

**Línea de investigación:
Desarrollo empresarial**

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra de
Gestión de Inversión Pública

Autora:

Bazán Pérez, Yolanda

Asesor:

Patricio Aparicio, Santiago Saturnino
ORCID: 0000-0003-4110-8440

Jurado:

Alzamora Carrion José Henry
Rojas García José Domingo
Pecho Rafael Melida Herlinda

Lima – Perú

2025

Dedicatoria

La presente tesis la dedico primeramente a mi abuelita por haberme cuidado, ha sido mi ángel que desde el cielo siempre mi ha guiado y sus consejos estaban presente en todo momento, a mis padres porque a pesar de las dificultades me han enseñado a ser fuerte para seguir luchando por lograr sobresalir por un mejor porvenir, de manera especial a mi amiga por enseñarme a ser perseverante, motivándome a seguir con mis estudios y a mis compañeros que me ayudaron a generar conciencia sobre las necesidades que existen en nuestro país y crear conciencia de la responsabilidad para ejercer la función pública en beneficios de las necesidades de la población.

Agradecimiento

A la Universidad Nacional Federico Villarreal por todos los conocimientos brindados. A los profesores que cada uno logró contribuir con sus conocimientos y aportes para concluir con mi proceso de formación académica en la Maestría de Gestión de la Inversión Pública.

ÍNDICE

Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Descripción del problema	2
1.3. Formulación del problema	3
<i>1.3.1. Problema General</i>	3
<i>1.3.2. Problemas Específicos</i>	3
1.4. Antecedentes	3
<i>1.4.1. Internacionales</i>	3
<i>1.4.2. Nacionales</i>	5
1.5. Justificación de la investigación	7
1.6. Limitaciones de la investigación	9
1.7. Objetivos de la investigación	9
<i>1.7.1. Objetivo general</i>	9
<i>1.7.2. Objetivos específicos</i>	9
1.8. Hipótesis	10
<i>1.8.1. Hipótesis general</i>	10
<i>1.8.2. Hipótesis específicas</i>	10
II. MARCO TEÓRICO	11
2.1. Marco conceptual	11
<i>2.1.1. Gestión</i>	11
<i>2.1.2. Gestión administrativa</i>	13
<i>2.1.3. Teoría de gestión administrativa</i>	15
<i>2.2.1. Cumplimiento de metas</i>	22
<i>2.2.2. Importancia</i>	23
<i>2.2.3. Teoría de la gestión pública</i>	33
<i>2.2.4. Nueva Gestión Pública</i>	36
III. MÉTODO	37
3.1. Tipo de investigación.....	37
3.2. Población y muestra.....	38

3.3. Operacionalización de variables	41
3.4. Instrumentos.....	42
3.5. Procedimientos.....	42
3.6. Análisis de datos	43
3.7. Consideraciones éticas	43
IV. RESULTADOS.....	45
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	59
VI. CONCLUSIONES.....	65
VII. RECOMENDACIONES.....	67
VIII. REFERENCIAS	69
IX. ANEXOS	78
Anexo A. Matriz de consistencia	79
Anexo B. Instrumentos	81
Anexo C. Validación y confiabilidad de instrumentos	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	41
Tabla 2 Análisis descriptivo de la variable: Gestión administrativa.....	45
Tabla 3 Análisis descriptivo de la dimensión planificación	46
Tabla 4 Análisis descriptivo de la dimensión organización.....	47
Tabla 5 Análisis descriptivo de la dimensión dirección	48
Tabla 6 Análisis descriptivo de la dimensión control.....	49
Tabla 7 Análisis descriptivo de la variable: Cumplimiento de metas.....	50
Tabla 8 Análisis descriptivo de la dimensión adaptabilidad.....	51
Tabla 9 Análisis descriptivo de la dimensión comunicación.....	52
Tabla 10 Análisis descriptivo de la dimensión iniciativa	53
Tabla 11 Análisis descriptivo de la dimensión conocimiento	54
Tabla 12 Prueba de normalidad	55
Tabla 13 Planificación y cumplimiento de metas	55
Tabla 14 Organización y cumplimiento de metas.....	56
Tabla 15 Dirección y cumplimiento de metas	56
Tabla 16 Control y cumplimiento de metas	57
Tabla 17 Gestión administrativa y cumplimiento de metas.....	57
Tabla 18 Confiabilidad del cuestionario variable 1	85
Tabla 19 Confiabilidad del cuestionario variable 2	85

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Análisis descriptivo de la variable: Gestión administrativa	45
Figura 2	Análisis descriptivo de la dimensión planificación	46
Figura 3	Análisis descriptivo de la dimensión organización	47
Figura 4	Análisis descriptivo de la dimensión dirección	48
Figura 5	Análisis descriptivo de la dimensión control.....	49
Figura 6	Análisis descriptivo de la variable: Cumplimiento de metas	50
Figura 7	Análisis descriptivo de la dimensión adaptabilidad	51
Figura 8	Análisis descriptivo de la dimensión comunicación	52
Figura 9	Análisis descriptivo de la dimensión iniciativa	53
Figura 10	Análisis descriptivo de la dimensión conocimiento	54

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima, 2023. **Método:** El estudio fue cuantitativo, no experimental, correlacional, se tuvo la participación de 94 colaboradores a quienes se les fue aplicado dos cuestionarios. **Resultados:** Se evidenció que la gestión administrativa es deficiente en un 58.5%, además, el cumplimiento de metas es bajo en un 57.4%, así mismo se comprobó que las dimensiones planificación (Rho 0.738), organización (Rho 0.739), dirección (Rho 0.700) y control (0.759) se asociaron de forma significativa con el cumplimiento de metas en todos los casos la significancia fue de 0.000, además, existe relación significativa entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, dado que, se encontró un p.valor menor al 5% y un coeficiente de Rho igual a 0.748. **Conclusión:** Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, por ende, fortalecer la implementación de prácticas administrativas sólidas y eficientes en el seno de la institución emerge como un componente esencial para asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos, lo cual implica no solo establecer procedimientos claros y eficaces, sino también promover una cultura organizacional que fomente la transparencia, la responsabilidad y la eficiencia en todos los niveles jerárquicos, además, es fundamental brindar capacitación continua al personal, equipándolos con las habilidades y herramientas necesarias para desempeñarse de manera óptima en sus funciones.

Palabras clave: gestión administrativa, cumplimiento de metas, planificación, organización, dirección, control.

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship between administrative management and the fulfillment of goals in the Ministry of Health, Lima, 2023. **Method:** The study was quantitative, non-experimental, correlational, with the participation of 94 collaborators to whom two questionnaires. **Results:** It was shown that administrative management is deficient by 58.5%, in addition, the fulfillment of goals is low by 57.4%, it was also proven that the dimensions planning (Rho 0.738), organization (Rho 0.739), management (Rho 0.700) and control (0.759) were significantly associated with the fulfillment of goals in all cases, the significance was 0.000, in addition, there is a significant relationship between administrative management and the fulfillment of goals in the Ministry of Health, given that, A p.value of less than 5% and a Rho coefficient equal to 0.748 were found. **Conclusion:** There is a significant relationship between administrative management and the fulfillment of goals in the Ministry of Health, therefore, strengthening the implementation of solid and efficient administrative practices within the institution emerges as an essential component to ensure compliance with the objectives. established, which implies not only establishing clear and effective procedures, but also promoting an organizational culture that promotes transparency, responsibility and efficiency at all hierarchical levels. In addition, it is essential to provide continuous training to personnel, equipping them with the skills and tools necessary to perform optimally in their functions.

Keywords: administrative management, goal achievement, planning, organization, direction, control.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La gran parte de las instituciones hospitalarias en América Latina, particularmente las públicas, buscan enmarcarse dentro de un modelo de gestión administrativa pública, en donde proponen una gestión basada en procesos. Esto se compara con lo evidenciado en las organizaciones hospitalarias de América del Norte y Europa, donde presentan estructuras sanitarias burocratizadas, pero con una gestión basada en procesos, además de calidad e indicadores de gestión, que les permiten sobrevivir en un contexto de incertidumbre y turbulencia actual. Por lo que según lo indicado la gestión administrativa de calidad permite a las instituciones hospitalarias implementar estrategias que permitan el logro de las metas planteadas en un corto plazo (Perea y Rojas, 2019).

En el sector Salud de Guayaquil, específicamente en el Hospital General II de “Libertad”, se identificó que actualmente no se han determinados procedimientos eficientes y eficaces a nivel administrativo como una gestión administrativa que permita medir y controlar las actividades y sobre todo los resultados u objetivos que se obtienen de forma periódica. Asimismo, se encontraron problemas en el área administrativa del establecimiento lo cual disminuye la calidad de los procesos que realiza en la atención ciudadana, además del cumplimiento de las metas y los compromisos asumidos en un periodo determinado (Chalán, 2019).

La gestión administrativa por parte de los recursos humanos en el sector salud sigue siendo un desafío, que continúa preservando un modelo obsoleto, el cual posiblemente no está garantizando la adecuada prestación de servicio de salud de calidad a los ciudadanos más necesitados. Por lo que en diversos ámbitos de la salud se está implementando mejoras en la gestión administrativa, a fin de que se garantice el cumplimiento de las metas y el

establecimiento de nuevas políticas, que contribuyan a la mejora constante de los servicios de salud por medio de un adecuado desempeño para responder las necesidades y demandas de la población (Inga y Arosquipa, 2019).

En el Perú el sistema de salud se considera como no equitativo y no uniforme, dado que existen diversas gestiones administrativas cuyas estructuras gerenciales y organizaciones particulares están destinadas a la atención privilegiada de un grupo de usuarios. Asimismo, en diferentes instituciones hospitalarias todavía persiste la jerarquía vertical y el incumplimiento de las metas propuestas, esto debido a que no existe una mejora constante de la calidad de los procesos administrativos, generando que la calidad del servicio sea deficiente ante la poca implementación de la gestión por resultados y que la optimización de la atención sea cada vez menor, perjudicando con ello el bienestar de las personas (Flores y Barbarán, 2021).

1.2. Descripción del problema

En la oficina de administración del Ministerio de Salud, Lima se percibió que los procesos administrativos son lentos, lo cual ha desencadenado cierto malestar en los trabajadores, puesto que, consideran que la falta de planeación de actividades no permite tomar decisiones acertadas, en ese sentido el desempeño del personal no es totalmente eficiente producto de la ausencia de una organización y comunicación interna entre los trabajadores, además que existe poca interrelación entre los colaboradores dado que las ideas o propuestas que estos tienen no son consideradas o priorizadas, generando que la toma de decisiones este a cargo de una minoría, de la misma manera el control no se realiza de forma imparcial y algunas veces no consideran la atención rápida de ciertos requerimientos. Por otra parte, dicha situación posiblemente este afectando al cumplimiento de las metas de la institución dado que, al ser los procesos administrativos cada vez más lento la cobertura del servicio de salud es cada vez menor, perjudicando la oportunidad de brindar un servicio de calidad a la población e incluso

la atención oportuna de los problemas de salud de la población generada por la actual situación de emergencia sanitaria, también se percibió que posiblemente algunos trabajadores no cumplan con sus actividades porque en varias ocasiones no implementan las normas de la institución. Ante dicha situación es probable que exista demora en la atención de las emergencias sanitarias, por lo que en el presente estudio se pretende determinar la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en la oficina de administración del Ministerio de Salud, Lima 2023.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima 2023?

1.3.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre la planificación y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima 2023?

¿Cuál es la relación entre la organización y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima 2023?

¿Cuál es la relación entre la dirección y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima 2023?

¿Cuál es la relación entre el control y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima 2023?

1.4. Antecedentes

1.4.1. Internacionales

Jarrín (2016) en su estudio “Modelo de gestión con enfoque al cumplimiento de metas y objetivos organizacionales de los gobiernos autónomos descentralizados”. (revista

científica). La finalidad fue conocer el desarrollo de la gestión con enfoque en el cumplimiento de metas y objetivos. Se realizó el método analítico sintético, por medio del cual se identificó cómo se desarrolla la gestión administrativa. La muestra consistió en empleados que fueron encuestados. Se concluyó que los gobiernos autónomos descentralizados deben centrarse en la gestión orientada a resultados para lograr el cumplimiento de sus objetivos y metas durante un período determinado.

Samaniego (2017) en su estudio “Indicadores de gestión administrativa como mecanismo de control en la coordinación de postgrados PUCESE”. (tesis de posgrado). La finalidad fue diseñar un modelo de gestión administrativa. La metodología fue descriptiva, exploratoria, deductiva, además realizaron la indagación por medio de la observación. El grupo de estudio incluyó empleados que fueron sujetos a entrevistas. El resultado fue que, el desarrollo del modelo de gestión administrativa permite generar una ventaja competitiva e incrementa la eficiencia en el área de administración. La conclusión fue que, la implementación de la gestión administrativa permitió que se desarrolle una ventaja competitiva, se resuelvan las falencias de la organización y se cubran las necesidades.

Reyna (2019) en su estudio “El control a la gestión en la administración pública: una mirada a las legislaciones de Ecuador y Perú”. (revista científica). La finalidad fue analizar la gestión administrativa pública en Perú y Ecuador. El método del estudio fue cualitativo, en donde se consideró una revisión de las fuentes bibliográficas como documentos, libros y artículos asociados con el tema. Los resultados fueron que Perú y Ecuador se encuentran relacionados con organismos supranacionales, lo que puede indicar que se evalúa la gestión administrativa pública de acuerdo a la gestión por resultados y cumplimiento de metas. La conclusión fue que el actual control de la gestión administrativa indica que los países presentan eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus actividades públicas.

Mendoza et al. (2018) en su investigación titulada “El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público”. (revista científica). El propósito fue examinar el control interno y su efecto en la gestión administrativa. Se utilizó un enfoque analítico-sintético. Se determinó que la gestión administrativa contribuye a la mejora de los sistemas administrativos vinculados al gasto público, lo que facilitará una rendición de cuentas más efectiva de los recursos públicos asignados y el logro de las metas y objetivos institucionales.

Balcazar (2020) en su investigación titulada “Gestión administrativa en entidades sociales del estado E.S.E hospitales de Cundinamarca”. (revista científica). La finalidad es analizar la gestión administrativa en los hospitales. El estudio presentó un enfoque cualitativo y descriptivo. Respecto a la muestra estuvo conformada por 54 hospitales públicos en donde la información se recopiló por medio de fuentes secundarias. La conclusión fue que, existen falencias en la gestión administrativa de los hospitales, lo cual ocasiona impactos negativos en la calidad del servicio brindado a la población, además que se evidenció que los hospitales no cumplen con sus objetivos estratégicos como el aseguramiento del derecho a la salud, reducir la mortalidad, mejorar las condiciones de salud y vida de los pobladores.

1.4.2. Nacionales

Fabian (2020) en su investigación titulada “Gestión administrativa en el cumplimiento de la meta 4 en la Municipalidad Distrital de Pilpichaca, Huaytará-Huancavelica, 2020”. (tesis de posgrado). El objetivo fue establecer el impacto de la gestión administrativa en el logro de los objetivos. Se utilizó un enfoque de diseño no experimental, transaccional y explicativo. Se contó con una muestra compuesta por 40 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron cuestionarios de evaluación. Los resultados indicaron que la planeación es de nivel eficiente de 42.5%, la organización fue de nivel eficiente en un 42.5%, la dirección se encontró de nivel eficiente de 52.5%, el control fue eficiente en un 47.5%. La conclusión fue que, la gestión administrativa fue eficiente en un 47.5%, además el cumplimiento de metas se dio en un 52.5%,

además se obtuvo que la gestión administrativa influye de manera significativa en el cumplimiento de la meta.

Aquino (2019) en su investigación titulada “La gestión administrativa y su efecto en el plan de incentivos de la Municipalidad Provincial de Casma, 2018”. (tesis de posgrado). El propósito fue analizar el impacto de la gestión administrativa en el plan de incentivos de la municipalidad. Se empleó un diseño de estudio no experimental de tipo transversal, con un enfoque descriptivo y correlacional. La muestra consistió en 50 colaboradores, y se utilizaron encuestas con cuestionarios como método de recolección de datos. Los resultados arrojaron que el 80% de los trabajadores indican que la gestión administrativa es regular. La conclusión fue que, el efecto de la gestión administrativa y el gasto público fue de 70%, el desarrollo de actividades 46% y el cumplimiento de metas fue de 66%.

León (2019) en su estudio “La ejecución presupuestal y su influencia en el cumplimiento de metas en la Sociedad de Beneficencia Pública de Trujillo, años periodo 2015-2018”. (tesis de posgrado). El objetivo fue determinar cómo la ejecución presupuestaria y el logro de metas influyen en la sociedad de beneficencia. Se empleó un diseño de estudio no experimental con un enfoque descriptivo, correlacional y explicativo. El estudio se realizó en un solo momento en el tiempo, y se utilizaron métodos tanto deductivos como inductivos. La muestra consistió en 11 actividades específicas definidas por metas, y se utilizaron entrevistas y análisis documental como técnicas de recolección de datos. Los instrumentos incluyeron fichas de resumen y guías documentales. Los resultados revelaron que el coeficiente de correlación Durbin Watson fue de 1.54, lo que permitió mencionar que la ejecución presupuestal influyó en el cumplimiento de metas. La conclusión fue que, por cada incremento de la ejecución del compromiso, la meta se incrementa en un 3.34%, por el devengado la meta se incrementa en un 1.81% y la ejecución del pago genera que la meta se incrementa en un

2.6% cada año, además el total de compromisos cumplidos desde el periodo 2015 al 2018 fueron 44.

Vargas (2019) en su estudio “Gestión administrativa y el programa presupuestal de enfermedades no transmisibles en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco - periodo 2017”. (tesis de posgrado). El objetivo fue establecer la relación entre la gestión administrativa y el programa presupuestario. Se utilizó un diseño descriptivo de estudio con un enfoque no experimental y correlacional. La muestra consistió en 37 colaboradores que fueron encuestados. Los resultados mostraron que la planeación es mala en un 51.4%, la organización fue mala en un 56.8%, la dirección fue mala en un 51.4% y el control fue malo en un 46.9%. La conclusión fue que, la gestión administrativa es pésima en un 37.8%, el nivel del cumplimiento del programa aceptable en un 72.9% y el cumplimiento de la meta es aceptable en un 56.8%.

Osorio (2016) en su estudio “Caracterización de la calidad de la gestión administrativa en el Hospital Nacional “Cayetano Heredia” – Lima 2015”. (tesis de posgrado). El objetivo fue describir las características de la gestión administrativa. Se utilizó un método descriptivo con un diseño de campo, empleando un enfoque cuantitativo. La muestra incluyó a 29 gerentes a quienes se les administró un cuestionario. Los resultados revelaron que las cuatro funciones de la gestión administrativa como planificación, organización, dirección y control, tuvieron una calificación de insatisfactorio de 45.5%. La conclusión fue que, la gestión administrativa fue considerada como aceptable de 37.1% y satisfactoria con 17.2%.

1.5. Justificación de la investigación

La justificación teórica del estudio radica en que se considerará las diversas definiciones que brindan un sustento a las variables gestión administrativa y el cumplimiento de metas, los cuales serán aplicados a una realidad que es la oficina general de administración del Ministerio de Salud, Lima, se llevará a cabo la recolección de datos y análisis, con el fin de

respaldar o refutar las teorías existentes relacionadas con las variables investigadas. Además, los hallazgos obtenidos podrían ser útiles para investigaciones futuras que aborden problemáticas similares.

En cuanto a la justificación social indica que los beneficiados en primer lugar serán los trabajadores de la oficina general de administración del Ministerio de Salud, dado que las altas autoridades responsables del sector salud de Lima podrán identificar la situación actual de los procesos administrativo que desarrollan los trabajadores y en base a dichos resultados podrán tomar las medidas correspondientes a fin de que en el ministerio de salud se cumplan las metas u objetivos planteados, además los beneficiados también serán la población puesto que se espera que se les brinde una mejor calidad de servicio de salud.

Asimismo, la justificación práctica indica que se abordará un problema que se presenta en diversas instituciones públicas respecto a los procesos administrativos que desarrollan los trabajadores en sus actividades diarias, además del cumplimiento de las metas y objetivos previstos para un determinado periodo. Con este estudio en curso, se busca detectar las áreas de mejora dentro del Ministerio de Salud para que las autoridades pertinentes puedan implementar acciones correctivas en el futuro. El objetivo es asegurar que la institución logre cumplir con sus metas establecidas en sus planes institucionales para el período específico

Finalmente, la investigación presenta una justificación metodológica, puesto que se diseñará un instrumento que permitirá medir de manera adecuada las variables gestión administrativa y el cumplimiento de metas. En cuanto a los cuestionarios pasarán por la validez de juicio de expertos y se realizará la confiabilidad de los mismos, con el propósito de que puedan ser empleados en futuro por investigadores que perciban una similar problemática dentro de un determinado contexto.

1.6. Limitaciones de la investigación

La principal limitación del estudio es respecto al tiempo, puesto que se tuvo que coordinar con el encargado del área de recursos humanos a fin de que proporcione los correos electrónicos de los trabajadores administrativos, ya que por ese medio se enviará los cuestionarios a los integrantes de la muestra, esto debido que al actual contexto generado por la pandemia de Covid-19, es necesario respetar las normas de distanciamiento social a fin de evitar la propagación del virus.

1.7. Objetivos de la investigación

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima, 2023.

1.7.2. Objetivos específicos

Analizar la relación entre la planificación y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima, 2023.

Definir la relación entre la organización y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima, 2023.

Conocer la relación entre la dirección y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima, 2023.

Establecer la relación entre el control y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima, 2023.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima 2023.

1.8.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la planificación y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima 2023.

Existe relación significativa entre la organización y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima 2023.

Existe relación significativa entre la dirección y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima 2023.

Existe relación significativa entre el control y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima 2023.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco conceptual

2.1.1. *Gestión*

Katz conceptualizó la gestión como el ejercicio de liderazgo y dirección en una organización, abarcando roles ejecutivos, administrativos y de supervisión. Su visión de la gestión enfatiza una orientación hacia tareas específicas, pero también resalta la importancia del desarrollo del capital humano. Según Katz, las responsabilidades gerenciales incluyen aspectos cruciales como la identificación y cultivo de talentos con alto potencial, así como la habilidad para resolver conflictos de manera efectiva, siempre manteniendo un sólido marco ético y disciplinario. Además, Katz subraya que el fin último de una gestión eficaz trasciende los límites organizacionales, apuntando hacia un impacto positivo en la comunidad. En este sentido, propone que la gestión debe aspirar a proporcionar servicios comunitarios de manera eficiente y sostenible, estableciendo así un vínculo entre el éxito organizacional y el bienestar social. Esta perspectiva holística de Katz integra habilidades técnicas, interpersonales y conceptuales, configurando un enfoque comprensivo de la gestión que equilibra las necesidades internas de la organización con su responsabilidad social externa (Nizarudin, 2017).

La gestión se define como un proceso integral que abarca la planificación, organización, presupuestación, coordinación y monitoreo de las actividades de un grupo u organización. Este enfoque sistemático está diseñado para lograr objetivos predeterminados mediante la optimización eficiente de los recursos disponibles. En esencia, la gestión actúa como un mecanismo facilitador que permite a las organizaciones alcanzar sus metas de manera estructurada y efectiva. Este proceso no solo implica la asignación y utilización estratégica de recursos, sino también la alineación de esfuerzos colectivos hacia un propósito común. La gestión, por lo tanto, se erige como un elemento crucial en la transformación de visiones

organizacionales en realidades tangibles, proporcionando un marco metodológico para la consecución de objetivos a través de la maximización del potencial de los recursos humanos, financieros y materiales (Nizarudin, 2017).

La gestión se define como el proceso integral de coordinar y administrar actividades para lograr objetivos específicos en una organización. Este concepto abarca desde la formulación de estrategias organizacionales hasta la sincronización efectiva de los esfuerzos del equipo, optimizando el uso de los recursos disponibles. La gestión implica una serie de funciones interconectadas que incluyen la planificación, organización, dirección y control de las operaciones. Además, está estrechamente vinculada con la estructura jerárquica de la empresa, reflejando cómo se distribuyen las responsabilidades y la toma de decisiones en diferentes niveles organizativos. Este enfoque holístico de la gestión busca alinear todos los elementos de la organización hacia la consecución de metas comunes, promoviendo la eficiencia y la eficacia en todas las operaciones (Teece, 2017).

La gestión se define como un conjunto coordinado de actividades diseñadas para alcanzar objetivos comunes, optimizando los recursos organizacionales disponibles. Este proceso implica la creación de un entorno laboral favorable que fomente la colaboración efectiva entre los empleados, facilitando así el logro de las metas colectivas. La gestión eficaz se caracteriza por su capacidad para identificar, potenciar y aprovechar las habilidades y talentos individuales, integrándolos de manera sinérgica en el sistema organizativo. Este enfoque holístico no solo busca la eficiencia operativa, sino que también promueve el desarrollo del capital humano, alineando las capacidades personales con los objetivos estratégicos de la organización para maximizar el rendimiento global (Ou et al., 2014).

2.1.2. Gestión administrativa

La gestión se conceptualiza como un conjunto integrado de métodos que facilitan la planificación, organización, coordinación y control de las diversas actividades dentro de una entidad. Este enfoque sistemático se fundamenta en un proceso de toma de decisiones y ejecución de acciones estratégicas, orientadas a la consecución de los objetivos institucionales predefinidos. La gestión eficaz se caracteriza por iniciar con una planificación meticulosa, seguida de una estructuración cuidadosa de las tareas y responsabilidades. Este paradigma subraya la importancia de una secuencia lógica en las operaciones organizativas, donde cada fase se construye sobre la base de la anterior, asegurando así una progresión coherente y eficiente hacia las metas establecidas por la institución (Teece, 2017).

La gestión administrativa comprende un conjunto de métodos y enfoques diseñados para promover el uso eficiente de los recursos disponibles en una institución, con el fin de alcanzar los objetivos establecidos dentro de un período específico. Este enfoque integral establece las bases fundamentales para la realización de todas las operaciones organizacionales. Al definir procedimientos claros y estrategias efectivas, la gestión administrativa asegura que las actividades se ejecuten de manera coherente y alineada con los objetivos institucionales, optimizando tanto los recursos humanos como materiales. De este modo, se facilita el logro de metas organizacionales de manera eficiente y efectiva, garantizando el cumplimiento de los estándares y expectativas establecidos (Ou et al., 2014).

La gestión administrativa implica la coordinación de actividades realizadas por individuos o equipos para dirigir diversas tareas hacia la consecución de objetivos específicos. En este proceso, los líderes de la organización llevan a cabo una serie de acciones que incluyen la anticipación y el reconocimiento de las necesidades, lo que facilita el logro de los objetivos institucionales. Esta coordinación asegura que todos los miembros del equipo trabajen de

manera sincronizada y eficiente, optimizando los recursos disponibles y alineando los esfuerzos hacia metas comunes. Mediante la implementación de estrategias adecuadas, la gestión administrativa no solo organiza las tareas, sino que también promueve un entorno de colaboración y productividad, fundamental para el éxito organizacional (Ghaleb, 2019).

Por otra parte, la gestión ejercida de manera administrativa se entiende como un conjunto de actividades que posibilitan el mantenimiento o la dirección efectiva de una entidad organizativa, a través del establecimiento de una estructura formal que brinde facilidades para el alcance de los objetivos institucionales. La gestión realizada a nivel administrativo permite decidir sobre ciertas funciones y designa las diversas responsabilidades entre los trabajadores de una determinada área. Se comprende como un conjunto de tareas o procedimientos que involucran los procesos de planificación, así como estrategias de organización, estímulo y control de la gestión, examinando la ejecución de estrategias mediante actividades administrativas dentro de un contexto institucional (Kaufmann et al., 2018).

La gestión administrativa también se distingue por ser un proceso integral que abarca la planificación, organización, supervisión y control de diversas tareas y responsabilidades dentro de una entidad. Este enfoque aprovecha al máximo las habilidades tanto de líderes como de empleados. Mediante esta gestión, se adoptan decisiones estratégicas y se implementan acciones dirigidas a cumplir los objetivos previamente establecidos por la institución. Al estructurar adecuadamente las funciones y mantener un control riguroso, se asegura que todos los recursos y esfuerzos se alineen de manera eficiente hacia las metas organizacionales, promoviendo así un ambiente de trabajo productivo y orientado al logro (Teece, 2017).

Según Bacud (2020), la gestión administrativa se concibe como una serie de pasos interrelacionados y organizados que conducen al logro de un objetivo específico. Este proceso implica la realización de diversas actividades y acciones encaminadas a alcanzar un fin

determinado. Para asegurar una gestión administrativa eficaz, es fundamental contar con un equipo de trabajo bien estructurado, donde cada miembro contribuya de manera colaborativa hacia la consecución de una meta común. La coordinación y cooperación dentro del equipo son esenciales para la eficiencia y efectividad del proceso administrativo, garantizando que todos los esfuerzos se orienten hacia los objetivos compartidos de la organización.

La gestión administrativa es un conjunto de procedimientos cuidadosamente estructurados que garantizan la utilización óptima de los recursos disponibles para alcanzar los objetivos establecidos por la organización. Este proceso no solo abarca la planificación y supervisión de actividades, sino que también implica la coordinación efectiva de uno o varios colaboradores. Mediante esta colaboración, se busca alinear los esfuerzos individuales hacia la consecución de resultados comunes, promoviendo un trabajo conjunto y sinérgico. Así, la gestión administrativa asegura que cada miembro del equipo desempeñe su rol de manera eficaz, contribuyendo al logro de las metas organizacionales de manera concertada y eficiente (Coli et al., 2016).

2.1.3. Teoría de gestión administrativa

Henri Fayol, uno de los autores más representativos en el campo de la gestión administrativa, es conocido por haber desarrollado la teoría clásica de la administración y es considerado el padre de la gestión operativa moderna. Sus ideas son fundamentales en los conceptos actuales de administración. En su tiempo, el avance científico señalaba ciertos principios destinados a mejorar la eficiencia de los trabajadores, lo que llevó al desarrollo de una nueva rama dentro de la escuela clásica: la gestión. Fayol, como pionero en este ámbito, formuló catorce principios esenciales para guiar a los líderes en la toma de decisiones y en la administración efectiva de una empresa. Su enfoque ha dejado una huella perdurable en la manera en que se entienden y aplican las prácticas de gestión en la actualidad (Raymond, 2018).

Henri Fayol, uno de los autores más representativos en el campo de la gestión administrativa, es conocido por haber desarrollado la teoría clásica de la administración y es considerado el padre de la gestión operativa moderna. Sus ideas son fundamentales en los conceptos actuales de administración. En su tiempo, el avance científico señalaba ciertos principios destinados a mejorar la eficiencia de los trabajadores, lo que llevó al desarrollo de una nueva rama dentro de la escuela clásica: la gestión. Fayol, como pionero en este ámbito, formuló catorce principios esenciales para guiar a los líderes en la toma de decisiones y en la administración efectiva de una empresa. Su enfoque ha dejado una huella perdurable en la manera en que se entienden y aplican las prácticas de gestión en la actualidad (Moyaid, 2019).

Según la teoría clásica de Henri Fayol, la gestión administrativa se fundamenta en varios elementos clave, como la planificación, la organización, la supervisión y el control. Además, Fayol propuso principios esenciales para la gestión efectiva, tales como el trabajo en equipo, la iniciativa, la estabilidad laboral, la equidad, la jerarquía, la división del trabajo, la remuneración justa, el cumplimiento de normas, la prioridad del bien común sobre el individual, la centralización, la uniformidad en la dirección, la coordinación de mandos, la responsabilidad y la autoridad. Estos principios, nacidos de su observación y experiencia en entornos organizacionales, son cruciales para mejorar la eficiencia y eficacia de las operaciones administrativas. La aplicación de estos principios facilita una administración más estructurada y equitativa, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales y asegurando un ambiente de trabajo armonioso y productivo (Bacud, 2020).

2.1.5. Dimensiones de la gestión administrativa.

2.1.5.1. Planificación. Es la base de la gestión administrativa, por lo que se considera como la primera fase del proceso, que se caracteriza por indicar que se debe hacer, en qué momento se realizan las actividades y quienes son los trabajadores responsables para cumplir

con dichas actividades, dado de que se puedan lograr las metas establecidas con la intencionalidad que la institución mantenga un crecimiento constante. De manera general la planeación se considera como la guía de la organización para emplear de manera eficiente los recursos y alcanzar las metas propuestas (Wirtz y Muller, 2018).

A. Planeación. Se refiere a un conjunto de planes sistematizados dirigidos a alcanzar los objetivos establecidos. Consiste en una serie de pasos y actividades organizadas dentro de una entidad, diseñadas para cumplir con las metas propuestas. Este proceso implica la anticipación y disposición de recursos, así como la definición clara de estrategias y acciones a seguir, asegurando que todos los esfuerzos de la organización estén alineados hacia la consecución de los resultados esperados. La planeación es fundamental para proporcionar dirección y coherencia en las operaciones, facilitando el logro de los objetivos organizacionales de manera eficiente y eficaz (Wirtz y Muller, 2018).

B. Toma de decisiones. Es fundamental para cualquier líder organizacional, permitiéndole planificar de manera efectiva las actividades futuras. Este proceso implica la selección meticulosa entre diversas alternativas, adaptándose de manera precisa a las realidades y necesidades específicas de la organización. El objetivo es optimizar el logro de las metas institucionales, asegurando que cada decisión contribuya de manera significativa al éxito organizacional. La toma de decisiones efectiva no solo implica evaluar opciones, sino también considerar cuidadosamente el impacto potencial de cada elección en el contexto operativo y estratégico. Esto requiere una combinación de análisis racional y juicio intuitivo, orientado hacia la maximización del rendimiento y la eficiencia organizativa (Huerta, 2020).

2.1.5.2. Organización. Conlleva la eficiente distribución de recursos, la asignación de responsabilidades y la creación de un entorno propicio para la colaboración entre los empleados en la búsqueda conjunta de objetivos compartidos. Este proceso implica la estructuración

detallada del personal según roles y funciones específicas, asegurando que cada individuo contribuya de manera efectiva al cumplimiento de las metas organizacionales. Al establecer un marco claro de relaciones y responsabilidades, se promueve la coordinación y el trabajo en equipo, optimizando así el rendimiento global de la institución. La organización no solo se limita a la asignación de tareas, sino que también involucra la creación de estructuras que fomenten la comunicación eficiente y la sinergia entre los diferentes departamentos y niveles jerárquicos. (Bach et al., 2017).

A. Institucional. Se entiende como la disposición sistemática de las personas que componen una organización, organizadas según criterios de estructura y jerarquía claramente definidos, con el propósito de garantizar la eficacia en la respuesta a las necesidades de la población atendida. Este ordenamiento implica una distribución formal y visible de los diferentes niveles o cargos dentro de la institución, facilitando así la coordinación y la toma de decisiones. La estructuración institucional no solo establece roles y responsabilidades, sino que también define las relaciones y canales de comunicación necesarios para asegurar un funcionamiento coherente y eficiente. Es crucial que esta organización sea transparente y accesible, permitiendo a cada individuo dentro de la institución comprender claramente su posición y contribución dentro del marco organizativo establecido (Fuentes et al., 2020).

B. Desempeño. Se define como la manifestación del comportamiento de los trabajadores que contribuyen de manera integral al logro de los objetivos establecidos. Este concepto se refiere a la habilidad de utilizar eficazmente los recursos disponibles para alcanzar las metas institucionales predefinidas. Es el resultado observable de cómo los individuos y equipos dentro de una organización aplican sus habilidades y esfuerzos para cumplir con los requerimientos y expectativas establecidos. El desempeño no se limita únicamente a los resultados finales, sino que también abarca el proceso y la eficiencia con la cual se gestionan

los recursos para obtener esos resultados. Por lo tanto, implica una combinación de competencias técnicas, colaboración efectiva y capacidad de adaptación a las demandas cambiantes del entorno organizacional (Bernal et al., 2020).

2.1.5.3. Dirección. Es un proceso activo y fluido que implica la alineación de metas y personal para alcanzar objetivos específicos. Este proceso no solo es técnico, sino también social, ya que requiere una comunicación efectiva entre los miembros del equipo durante la ejecución de diversas actividades orientadas hacia metas compartidas. Es uno de los elementos más dinámicos dentro de la gestión administrativa, donde los líderes desempeñan roles cruciales al ordenar, motivar, guiar y supervisar las labores de los trabajadores, con el objetivo de mejorar continuamente la eficiencia operativa y el rendimiento organizacional. La dirección no se limita únicamente a la supervisión directa, sino que también implica la capacidad de adaptarse a cambios y desafíos, fomentando así un ambiente de trabajo colaborativo y orientado hacia resultados. Es esencial que los líderes no solo establezcan metas claras, sino que también inspiren y capaciten a sus equipos para que puedan alcanzar y superar las expectativas organizacionales con éxito (Zhang y Feeney, 2020).

A. Relaciones. Interacciones entre los trabajadores y los directivos, que se manifiestan a través de estructuras de liderazgo y autoridad dentro de los grupos laborales. Estas relaciones no solo implican la comunicación y la colaboración entre diferentes niveles jerárquicos, sino también la manera en que se establecen y mantienen los roles y responsabilidades dentro del entorno laboral. Es crucial que las relaciones sean constructivas y basadas en el respeto mutuo, facilitando así un ambiente de trabajo armonioso y productivo. Además, las dinámicas de liderazgo y autoridad influyen en cómo se gestionan los recursos humanos y se toman decisiones dentro de la organización, impactando directamente en la motivación y el desempeño de los empleados (González et al., 2015).

B. Comunicación. Es un proceso dinámico mediante el cual individuos interactúan para intercambiar información y generar entendimiento entre dos o más personas. Este intercambio no se limita únicamente al traslado de ideas, sino que también implica la transmisión efectiva de mensajes y la creación de conexiones significativas entre los participantes. La comunicación efectiva dentro de cualquier contexto organizacional es fundamental para facilitar la comprensión mutua, promover la colaboración y asegurar que las metas y objetivos sean comprendidos de manera clara y precisa. Además, va más allá de la simple transmisión de datos, fomentando un ambiente donde se valoran las opiniones y se promueve la participación activa de todos los miembros del equipo. Así, la comunicación no solo mejora la cohesión interna y la eficiencia operativa, sino que también fortalece las relaciones interpersonales y contribuye al éxito global de la organización mediante una interacción abierta y constructiva entre sus integrantes (Pinto et al., 2018).

2.1.5.4. Control. Se refiere a la evaluación sistemática del desempeño de los trabajadores, con el propósito de asegurar que se cumplan los objetivos establecidos y los planes estratégicos definidos previamente. Este proceso implica una revisión periódica y detallada de las actividades y tareas realizadas, comparando el rendimiento obtenido con los estándares y metas establecidos. A través de esta evaluación, se identifican posibles desviaciones o áreas de mejora, permitiendo así la implementación de ajustes necesarios para garantizar el logro de los objetivos organizacionales de manera efectiva y eficiente. El control no solo se centra en la medición de resultados, sino que también incluye la supervisión de procesos y la implementación de acciones correctivas cuando sea necesario. Es un componente crucial de la gestión administrativa que facilita la toma de decisiones informadas y la optimización continua de los recursos y capacidades de la organización, asegurando su adaptabilidad y competitividad en un entorno dinámico y cambiante (Ramírez et al., 2017).

A. Toma de decisiones. Proceso mediante el cual se elige entre diversas alternativas para resolver problemas específicos o tomar acciones dentro del ámbito laboral. Este procedimiento implica evaluar cuidadosamente las opciones disponibles, considerando factores como la viabilidad, el impacto y la adecuación a las circunstancias particulares de la situación. Más que simplemente optar por una alternativa, la toma de decisiones implica un análisis profundo y sistemático que busca maximizar los resultados deseados y mitigar posibles riesgos o repercusiones negativas (Huerta, 2020). Es un proceso fundamental para la gestión eficaz en cualquier organización, ya que influye directamente en la capacidad de adaptación, innovación y éxito a largo plazo. La toma de decisiones efectiva no solo implica habilidades cognitivas y analíticas, sino también la capacidad de manejar la incertidumbre y la presión, asegurando que las decisiones tomadas sean informadas y estratégicamente alineadas con los objetivos organizacionales (Huerta, 2020).

B. Atención. Se define como la manera en que se proporciona un servicio de calidad a la población, asegurando una gestión administrativa que responda de manera efectiva a las necesidades y expectativas tanto de los usuarios como de los trabajadores. Este proceso no se limita únicamente a la interacción directa con los clientes, sino que abarca todo el ciclo de atención, desde el primer contacto hasta la entrega del servicio final. La calidad en la atención tiene un impacto significativo en la percepción global del servicio, influyendo en la satisfacción del usuario y en la eficiencia operativa interna. Es crucial que las organizaciones no solo implementen procedimientos efectivos de atención al cliente, sino que también promuevan una cultura organizacional que valore la excelencia en el servicio y la mejora continua. Así, la atención no solo se considera como un aspecto operativo, sino también como un componente estratégico que contribuye al éxito y la reputación de la entidad en su conjunto (Ramírez et al., 2017).

2.2.1. Cumplimiento de metas

El cumplimiento de las metas establecidas por entidades gubernamentales refleja el grado de responsabilidad institucional en la implementación de controles internos para garantizar la seguridad organizacional. Los objetivos, metas y políticas formulados por las organizaciones del sector público son fundamentales para el avance institucional, capacitando a los funcionarios públicos en la gestión, organización, ejecución y supervisión de las operaciones gubernamentales. Esto les permite mejorar cada fase del proceso administrativo y asegurar el cumplimiento de las metas dentro de los plazos establecidos. Además, estas iniciativas promueven una administración eficiente y efectiva, facilitando la adaptación a los cambios y desafíos del entorno. Es esencial que las instituciones gubernamentales no solo establezcan objetivos claros, sino que también promuevan la transparencia, la rendición de cuentas y la eficiencia en el uso de recursos públicos, con el fin de optimizar los resultados y fortalecer la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas (Mendoza et al., 2018).

Consiste en alcanzar los objetivos y metas establecidos por las instituciones gubernamentales, lo cual implica una evaluación sistemática y efectiva del desempeño administrativo, enfocada en la implementación de estrategias y el desarrollo de procesos y actividades. Estas acciones no solo facilitan la toma de decisiones adecuadas, sino que también promueven la transparencia frente a los ciudadanos. Las actividades realizadas por las entidades públicas, a través de la planificación, asignación de funciones, regulaciones y cumplimiento de normativas legales, son fundamentales para el logro de objetivos dentro de un período de tiempo específico. Este proceso no solo busca el cumplimiento de metas, sino también el aseguramiento de una gestión eficiente y responsable que responda a las necesidades y expectativas de la sociedad. Asimismo, fomenta la rendición de cuentas y fortalece la confianza ciudadana en las instituciones públicas, promoviendo así un entorno de gobierno abierto y participativo (Jarrín, 2016).

2.2.2. Importancia

Además, el cumplimiento de las metas indica si los recursos utilizados y los procesos llevados a cabo durante la ejecución de diversas actividades han seguido los principios de economía, eficiencia y eficacia. Esto garantiza que los recursos financieros y humanos se utilicen de manera óptima y beneficiosa para alcanzar los objetivos organizacionales establecidos. La evaluación del cumplimiento de metas no solo se centra en el logro de resultados, sino también en la forma en que se gestionan y utilizan los recursos disponibles. Es fundamental que las acciones y decisiones dentro de una entidad pública estén alineadas con estrategias que promuevan la maximización de recursos y la minimización de costos innecesarios. Esto no solo optimiza el desempeño institucional, sino que también fortalece la capacidad de la organización para responder de manera eficaz a las demandas del entorno y las expectativas de los ciudadanos. Así, el enfoque en economía, eficiencia y eficacia no solo mejora la gestión interna, sino que también refuerza la transparencia y la rendición de cuentas en el manejo de recursos públicos (Jarrín, 2016).

Las metas están integradas en los planes estratégicos de diversas instituciones, los cuales son herramientas clave para evaluar el cumplimiento efectivo de las programaciones establecidas. Estos planes permiten verificar de manera sistemática si las entidades públicas han logrado alcanzar sus objetivos de manera eficiente, proporcionando una medida clara del progreso hacia dichas metas. Esta evaluación no solo revela el grado de cumplimiento, sino que también identifica cualquier brecha o desviación respecto a lo planeado. Con base en estos resultados, se implementan acciones correctivas y estrategias para mejorar la gestión administrativa del sector público. Es crucial que estos procesos de evaluación sean rigurosos y transparentes, asegurando que las decisiones tomadas estén fundamentadas en datos precisos y en el análisis detallado de la ejecución de los planes institucionales. Esto promueve una cultura organizacional orientada hacia la mejora continua y la optimización de recursos, fortaleciendo

así la capacidad de las instituciones públicas para cumplir con sus compromisos y responsabilidades hacia la sociedad (Jarrín, 2016).

El cumplimiento de metas se evalúa típicamente mediante el progreso expresado en términos de porcentaje, los cuales deben alcanzarse dentro de un marco temporal específico, ajustándose a las condiciones estipuladas (Ramirez, 2018). Este cumplimiento se asegura a través de la implementación rigurosa de procedimientos, principios, planes y políticas dentro de la organización. Estas normativas internas y legales garantizan que todas las acciones, operaciones y gestiones de recursos se realicen de manera conforme y en consonancia con los objetivos y metas establecidos. Es esencial que los procedimientos sean seguidos meticulosamente para asegurar que cada fase del proceso administrativo cumpla con los estándares de calidad y eficiencia requeridos. Asimismo, esta alineación con las regulaciones y políticas organizacionales promueve la transparencia y la consistencia en las prácticas administrativas, fortaleciendo la capacidad de la organización para cumplir con sus compromisos y responsabilidades de manera efectiva (Gamboa et al., 2016).

La evaluación de resultados se centra en la medición de los logros obtenidos para optimizar eficientemente la ejecución de todos los procesos organizacionales a lo largo de un año fiscal. Este análisis implica revisar tanto los resultados alcanzados como el progreso de las actividades realizadas. Las metas sirven como indicadores clave para evaluar el desempeño de la gestión administrativa, facilitando el seguimiento de las funciones y la evaluación de los responsables de implementar las actividades o programas establecidos dentro de un periodo específico. Esencialmente, estas evaluaciones proporcionan una perspectiva crítica sobre el rendimiento organizacional, ayudando a identificar áreas de mejora y asegurando que las acciones emprendidas estén alineadas con los objetivos estratégicos de la organización. (Gamboa et al., 2016).

2.2.3. Dimensiones del cumplimiento de metas

2.2.3.1. Adaptabilidad. Se refiere a su capacidad para responder de manera adecuada y flexible a los cambios dinámicos y complejos del entorno, ajustándose de manera efectiva a nuevas circunstancias. La habilidad para adaptarse se considera crucial para cualquier institución, dado que los cambios son inevitables y una parte integral del entorno empresarial moderno. Las organizaciones deben ser capaces de enfrentar estos cambios de manera oportuna y eficiente, asegurando que puedan manejar las situaciones emergentes con resiliencia y eficacia. Esta capacidad de adaptación no solo implica ajustar estrategias y procesos, sino también cultivar una cultura organizacional que fomente la innovación y la flexibilidad. Así, las organizaciones pueden no solo sobrevivir, sino también prosperar en un entorno empresarial cada vez más dinámico y competitivo (Pineda y Cortés, 2018).

A. Cobertura. La cobertura en el ámbito de la salud se refiere a la capacidad de alcanzar las metas establecidas en la prestación de servicios de salud, lo cual proporciona una oportunidad para gestionar de manera efectiva las demandas de atención médica. Para lograrlo, es fundamental contar con un equipo humano adecuado y bien capacitado. Esta cobertura no solo implica la disponibilidad física de servicios, sino también asegurar que estos sean accesibles y adecuados para satisfacer las necesidades de la población. Es esencial garantizar que los recursos humanos estén suficientemente capacitados y distribuidos estratégicamente para atender eficientemente a los pacientes. Asimismo, la cobertura efectiva permite optimizar los recursos disponibles y mejorar la eficiencia del sistema de salud, asegurando que se puedan cumplir las metas de manera integral y equitativa. Esto no solo beneficia a los usuarios finales, sino que también contribuye a la sostenibilidad y efectividad del sistema de salud en su conjunto (Costa y Arena, 2017).

B. Alcanzar. Implica la clara definición y comunicación de los objetivos que se pretenden lograr dentro de un contexto específico, estableciendo de manera precisa cómo estas metas pueden ser realizables y alcanzables. Este proceso no solo se limita a la formulación de metas, sino que también involucra la planificación estratégica y la asignación adecuada de recursos para su consecución. Es esencial que las metas sean realistas y alineadas con la visión y misión de la organización o entidad en cuestión, de modo que puedan ser abordadas de manera efectiva por todos los implicados. La claridad en la definición de las metas asegura que todos los miembros del equipo comprendan el propósito y las expectativas, facilitando así un compromiso colectivo hacia su logro. Además, este proceso de definición y comunicación de metas no solo implica la visualización de los resultados deseados, sino también la identificación de los pasos y recursos necesarios para su consecución, promoviendo así una gestión organizacional eficiente y orientada hacia el éxito (Costa y Arena, 2017).

C. Equidad. Asignación justa y adecuada de recursos presupuestarios destinados a fortalecer el sistema de salud, con el objetivo específico de alcanzar los objetivos establecidos dentro de un período definido. Este concepto no solo implica la distribución equitativa de fondos financieros, sino también la implementación de políticas y estrategias que promuevan el acceso igualitario a los servicios de salud para todos los ciudadanos. Es fundamental que esta asignación presupuestaria considere las necesidades específicas de las poblaciones vulnerables y marginadas, garantizando así que todos los individuos tengan la oportunidad de recibir atención médica adecuada sin discriminación ni exclusiones injustas. Además, la equidad presupuestaria en salud busca mitigar las disparidades existentes y mejorar los indicadores de salud pública a través de intervenciones efectivas y sostenibles. Este enfoque no solo busca cumplir con metas cuantitativas, sino también promover un sistema de salud inclusivo que contribuya al bienestar general de la población, asegurando que los recursos sean

utilizados de manera eficiente y transparente para beneficio de todos los ciudadanos (Costa y Arena, 2017).

D. Oportunidad. Capacidad de adoptar metas como una ocasión para fomentar el desarrollo laboral y optimizar la gestión de la demanda de atención en salud, con el propósito específico de alcanzar las metas planificadas de manera efectiva y eficiente. Este concepto implica aprovechar el momento adecuado para implementar estrategias que mejoren tanto el desempeño laboral como la gestión de recursos en el ámbito de la salud. Al adoptar metas, las organizaciones tienen la oportunidad de estructurar sus actividades de manera más eficaz, asegurando que los servicios de salud sean prestados de manera oportuna y satisfactoria para los usuarios. Es fundamental que esta adopción de metas se realice de manera planificada y coordinada, considerando las necesidades específicas de la población y optimizando los recursos disponibles para lograr los objetivos establecidos. Además, esta oportunidad implica un compromiso continuo con la mejora continua y la innovación en la atención sanitaria, garantizando que las metas sean alcanzadas dentro de los plazos establecidos y contribuyendo así a la eficiencia global del sistema de salud (Costa y Arena, 2017).

2.2.3.2. Comunicación. La comunicación en el entorno organizacional juega un papel crucial al facilitar el intercambio fluido de información entre los miembros de la institución. Su función principal es proporcionar a los trabajadores la información necesaria acerca de los diversos procesos y actividades dentro de la organización, permitiendo así una mejor comprensión y adaptación a las dinámicas institucionales. Además de ser un medio para transmitir registros de acciones y logros, la comunicación también fomenta la integración de los equipos de trabajo al facilitar la cohesión y la colaboración entre diferentes áreas y niveles jerárquicos. Es esencial que esta comunicación sea clara, efectiva y transparente, asegurando que todos los implicados estén al tanto de los objetivos y metas establecidos. Asimismo,

promueve un ambiente de trabajo más colaborativo y receptivo, donde se valoran tanto las contribuciones individuales como los esfuerzos colectivos hacia el éxito organizacional (Pineda, 2019).

A. Identificar. Conlleva reconocer o distinguir una acción o hecho específico basándose en sus características particulares, lo cual facilita la ejecución de funciones bajo una gestión administrativa adecuada. Esta capacidad no solo involucra el proceso de reconocimiento, sino también la habilidad para discernir y aplicar criterios precisos que guíen las decisiones y acciones dentro de una organización. Al identificar eficazmente, los administradores y líderes pueden optimizar recursos, asignar responsabilidades de manera adecuada y asegurar que cada actividad contribuya de manera efectiva hacia el logro de los objetivos institucionales. Esta práctica es esencial para mantener la eficiencia y la efectividad operativa, promoviendo así un entorno organizacional donde la claridad y la precisión en la identificación de problemas y oportunidades son fundamentales para el éxito continuo de la gestión administrativa. (Contreras y Lesmez, 2018).

B. Factores. Elementos determinantes que ejercen influencia sobre el progreso o el estancamiento de una organización en cuanto al cumplimiento de sus objetivos en un periodo específico. Estos factores no solo afectan directamente la capacidad de la organización para alcanzar sus metas, sino que también inciden significativamente en el proceso de toma de decisiones estratégicas. Identificar y comprender estos factores es crucial para los líderes y administradores, ya que les permite anticipar obstáculos potenciales, aprovechar oportunidades y adaptar las estrategias operativas según las condiciones cambiantes del entorno. Además, el análisis de estos factores proporciona una base sólida para la formulación de políticas organizacionales que puedan mejorar la resiliencia y la capacidad de respuesta ante desafíos internos y externos (Cantero y Leyva, 2016).

C. Procesos. Serie estructurada y organizada de etapas o actividades que se ejecutan de manera secuencial y planificada con el propósito específico de alcanzar un objetivo previamente establecido. Estas secuencias de acciones están diseñadas para garantizar que cada fase contribuya de manera efectiva al logro final del objetivo deseado. Más que simples tareas individuales, los procesos representan la integración de diversas actividades interrelacionadas que deben cumplirse en un orden determinado para maximizar la eficiencia y la efectividad. La planificación meticulosa de cada fase asegura que se optimicen los recursos disponibles y se minimicen los riesgos asociados al proyecto o tarea en cuestión. Además, los procesos proporcionan un marco claro para la supervisión y evaluación continua, permitiendo ajustes y mejoras conforme se avanza hacia la meta final. En este sentido, son fundamentales para la gestión eficaz de proyectos y operaciones en cualquier contexto organizacional, proporcionando estructura y dirección para alcanzar resultados concretos de manera sistemática y coherente (Cantón, 2010).

2.2.3.3. Iniciativa. Disposición activa y proactiva de tomar la iniciativa mediante acciones concretas, demostrando la capacidad de evaluar, desarrollar y planificar actividades de manera responsable, creativa y confiada. En el contexto organizacional, la iniciativa se manifiesta en la ejecución autónoma de tareas y la búsqueda constante de oportunidades para innovar y mejorar los procesos laborales. Esto implica no solo cumplir con las responsabilidades asignadas, sino también ir más allá al identificar áreas de mejora y proponer soluciones efectivas. La persona iniciativa no solo sigue instrucciones, sino que también está dispuesta a asumir liderazgo en la implementación de nuevas ideas y en la resolución de problemas de manera independiente. Esta cualidad es esencial para fomentar un ambiente de trabajo dinámico y eficiente, donde los individuos no solo responden a las circunstancias, sino que también contribuyen activamente a la innovación y al crecimiento continuo de la organización. (Palmar y Valero, 2014).

A. Oportunidad. Capacidad de reconocer y identificar situaciones específicas con el propósito de mejorarlas, transformarlas o aprovecharlas para alcanzar los objetivos establecidos. En el contexto empresarial y organizacional, implica estar alerta y preparado para detectar tanto problemas como potenciales oportunidades de mejora. Esta habilidad no solo se limita a la observación pasiva, sino que también incluye la capacidad activa de generar cambios positivos mediante la aplicación de estrategias efectivas. Identificar oportunidades requiere una combinación de perspicacia, análisis crítico y la disposición para actuar de manera oportuna y decisiva. Es fundamental para el éxito organizacional ya que permite adaptarse rápidamente a los cambios del entorno y aprovechar ventajas competitivas (Gómez, 2019).

B. Proteger. Medida en que una organización asegura la seguridad y bienestar de sus trabajadores frente a cualquier tipo de riesgos o amenazas potenciales. Esta acción no solo se limita a cumplir con las normativas de seguridad laboral, sino que también implica crear un ambiente donde los empleados se sientan protegidos física, emocional y psicológicamente en el entorno laboral. Además de mitigar riesgos, proteger incluye promover prácticas y políticas que fomenten la salud y el bienestar de los trabajadores, reconociendo que un entorno laboral seguro contribuye directamente al rendimiento y la satisfacción de los empleados. Es fundamental para una organización entender y gestionar los riesgos asociados con cada tarea y función laboral, proporcionando recursos adecuados y capacitación continua para prevenir accidentes y enfermedades laborales (Ortega et al., 2017).

C. Población. La población de trabajadores que posee conocimientos adecuados sobre la importancia de la prevención de la salud representa un activo valioso para cualquier organización, ya que contribuye significativamente al crecimiento y desarrollo organizacional. Este tipo de trabajadores no solo están informados, sino que también están comprometidos con mantener y mejorar su salud, lo cual se traduce en una fuerza laboral más competitiva y

productiva. La capacidad de los empleados para entender y aplicar medidas preventivas no solo reduce los riesgos de enfermedades y accidentes laborales, sino que también promueve una cultura de bienestar dentro de la empresa. Esto puede llevar a una disminución en las tasas de ausentismo y una mayor satisfacción laboral, factores clave para aumentar la eficiencia y la efectividad operativa de la organización. Además, trabajadores informados y comprometidos pueden actuar como agentes de cambio dentro de la empresa, promoviendo prácticas saludables entre sus colegas y mejorando el ambiente laboral en general (Ortega et al., 2017).

D. Situaciones. Existen diversas situaciones y condiciones que pueden representar riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores en cualquier entorno laboral. Por lo tanto, es esencial que las organizaciones implementen sistemas de control de seguridad robustos y que cumplan estrictamente con las normativas vigentes en salud ocupacional. Estos sistemas deben diseñarse para identificar, evaluar y mitigar cualquier riesgo potencial que pueda surgir durante las actividades laborales cotidianas. La protección de los empleados no solo implica la implementación de medidas preventivas, sino también la capacitación continua para que los trabajadores estén conscientes de los riesgos y sepan cómo actuar en caso de emergencia. Además, las compañías deben mantener un entorno de trabajo seguro mediante la inspección regular de equipos, la aplicación de prácticas seguras y la actualización constante de políticas de seguridad basadas en las mejores prácticas disponibles. Esto no solo asegura el cumplimiento regulatorio, sino que también promueve un ambiente laboral donde la salud y el bienestar de los trabajadores son prioridad, contribuyendo así a un desempeño laboral más efectivo y sostenible a largo plazo (Ortega et al., 2017).

2.2.3.4. Conocimiento. Abarca la habilidad y capacidad de los trabajadores para desarrollar, estructurar y generar representaciones mentales que les permitan entender y adaptarse a su entorno. No se limita simplemente a la adquisición de datos, sino que implica

un proceso activo de comprensión, discernimiento y aplicación lógica de la información relevante. Este proceso cognitivo no solo incluye la capacidad de almacenar y recuperar información, sino también la habilidad para aplicar dicho conocimiento de manera efectiva en situaciones prácticas. Además, el conocimiento se considera fundamental para la toma de decisiones informadas y la resolución de problemas dentro del contexto laboral, facilitando la innovación y la mejora continua en las prácticas y procesos organizacionales (Agudelo y Valencia, 2018).

A. Implementación. Proceso de aplicar medidas de control diseñadas para ejecutar procedimientos y métodos que garanticen la calidad, eficacia y eficiencia en el logro de las metas organizacionales de manera adecuada. Este proceso implica la puesta en marcha de acciones concretas y la supervisión constante para asegurar que todos los recursos, tanto humanos como materiales, se utilicen de manera óptima y conforme a los estándares establecidos. Además, la implementación no se limita únicamente a la ejecución de actividades, sino que también involucra la monitorización activa del progreso hacia los objetivos planteados, asegurando así que las metas organizacionales sean alcanzadas dentro de los plazos establecidos (Gamboa et al., 2016).

B. Modelos. Aplicación de estructuras diseñadas para mejorar la calidad del servicio, promover un avance continuo y optimizar la eficiencia en el uso de recursos. Estos modelos no solo implican la adopción de prácticas probadas y métodos sistemáticos, sino que también buscan innovar y adaptarse a las necesidades cambiantes del entorno. Al implementar estos modelos, las organizaciones pueden lograr una gestión más efectiva y una respuesta más ágil a los desafíos operativos y competitivos. Además de buscar la excelencia operativa, los modelos de mejora también están destinados a fortalecer la capacidad de la organización para satisfacer

las expectativas de los clientes y usuarios, fomentando así la fidelización y el reconocimiento en el mercado (Chacón y Rugel, 2018).

C. Gestión. Proceso integral que abarca la planificación, organización, coordinación y control de las actividades operativas de una entidad. Es un método sistemático y estructurado mediante el cual se dirigen los recursos y se ejecutan las acciones necesarias para lograr los objetivos y metas establecidos previamente. Más que un simple conjunto de tareas administrativas, la gestión se centra en asegurar que todas las funciones y procesos internos estén alineados con las estrategias organizacionales, facilitando así una ejecución eficiente y efectiva de las actividades. Este enfoque no solo involucra la asignación adecuada de recursos humanos, financieros y materiales, sino también la supervisión constante para asegurar que las operaciones se desarrollen según lo planeado y respondan de manera ágil a cualquier cambio o desafío emergente (Nizarudin, 2017).

D. Normas. Representan los estándares y directrices establecidos específicamente para garantizar la salud y la seguridad en el entorno laboral. Estos reglamentos son fundamentales para regular y supervisar las actividades diarias de los trabajadores dentro de una organización, asegurando que se cumplan los protocolos necesarios para prevenir riesgos y proteger la integridad física y mental de los empleados. Más que simples directrices, las normas proporcionan un marco legal y técnico que define las prácticas seguras y los procedimientos adecuados que deben seguirse en todas las operaciones laborales. Esta regulación no solo busca cumplir con las exigencias legales, sino también fomentar una cultura organizacional orientada a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales (Céspedes y Martínez, 2016).

2.2.3. Teoría de la gestión pública

Campo multidimensional que combina conceptos tanto de administración como de políticas públicas, la gestión pública se caracteriza por la administración eficaz de recursos, ya

sean públicos o privados, con un enfoque centrado en las acciones y actividades gubernamentales. El término "público" refiere al ámbito gubernamental y las responsabilidades asociadas con la ejecución de políticas y servicios para el beneficio de la sociedad en general. Por otro lado, "gestión" implica el control estratégico y la prestación eficiente de estos recursos, asegurando que se utilicen de manera efectiva para cumplir con los objetivos públicos establecidos. En conjunto, la gestión pública se entiende como la práctica de administrar los asuntos y recursos del gobierno, orientada a garantizar la eficiencia, transparencia y efectividad en la ejecución de políticas públicas que impacten positivamente en la comunidad y en el desarrollo socioeconómico del país (Thapa, 2020).

La implementación de la gestión pública involucra la preparación y capacitación de los empleados del sector público para servir eficazmente a la comunidad y cumplir con los objetivos establecidos. Este proceso no solo se centra en la organización de programas y políticas gubernamentales, sino también en supervisar el comportamiento y desempeño de los funcionarios públicos para asegurar que sigan los procesos administrativos adecuados con miras a alcanzar las metas propuestas. En esencia, la gestión pública se dedica a coordinar recursos y actividades dentro del ámbito gubernamental, asegurando que los servicios públicos se brinden de manera efectiva y eficiente para el beneficio de la sociedad. Esta disciplina abarca desde la planificación y ejecución de políticas hasta la evaluación continua de resultados, promoviendo la transparencia y la rendición de cuentas en todas las instancias de la administración pública (Thapa, 2020).

La gestión pública administrativa implica la aplicación de principios gerenciales, legales y políticos para llevar a cabo diversas actividades gubernamentales. Su objetivo principal radica en la prestación eficiente de funciones y servicios tanto a la sociedad en general como a segmentos específicos de la misma. Este enfoque no solo se centra en la ejecución de

políticas públicas, sino también en la coordinación efectiva de recursos y la supervisión de procesos administrativos dentro del ámbito gubernamental. Se destaca por su capacidad para integrar teorías gerenciales con prácticas legales y políticas, asegurando que las acciones del gobierno sean efectivas, transparentes y orientadas al bienestar social. La gestión pública administrativa juega un papel crucial en garantizar que las políticas y servicios públicos respondan de manera adecuada a las necesidades y demandas de la comunidad, promoviendo así el desarrollo y la calidad de vida de los ciudadanos (Thapa, 2020).

La capacidad de las organizaciones públicas para definir, evaluar y alcanzar sus objetivos mediante el uso eficiente de los recursos disponibles es esencial. Esto implica una coordinación efectiva de los recursos disponibles para lograr las metas establecidas en un período determinado. Alcanzar estos objetivos requiere una gestión integral que incluya la planificación, estructuración, dirección y supervisión de las actividades. Estas medidas son fundamentales para facilitar el logro de los objetivos al garantizar que los recursos se utilicen de manera óptima y en línea con las necesidades y prioridades organizacionales. La adecuada gestión de recursos permite a las organizaciones públicas maximizar su efectividad operativa y responder de manera eficaz a las demandas de la comunidad y los desafíos del entorno (Mendoza et al., 2018).

En relación con la teoría General de Administración, se indica que la gestión se define como el conjunto de procedimientos encargados de diseñar, estructurar, orientar y supervisar la aplicación eficiente de los recursos disponibles para alcanzar los objetivos organizacionales. Además, una gestión administrativa efectiva en cualquier institución se centra en llevar a cabo estos procesos utilizando de manera óptima los recursos asignados, con el propósito de alcanzar las metas inicialmente establecidas o planificadas. Este enfoque implica no solo la implementación de prácticas y políticas adecuadas, sino también la capacidad de adaptarse y

responder de manera efectiva a los desafíos y cambios del entorno, asegurando así la eficacia y la sostenibilidad de las operaciones organizacionales (Mendoza et al., 2018).

2.2.4. Nueva Gestión Pública

Se refiere a la aplicación de una gestión administrativa orientada a resultados, caracterizada como un modelo en el cual los recursos públicos se dirigen hacia la ejecución de acciones estratégicas y actividades planificadas para un periodo específico. Este enfoque de la nueva gestión pública se fundamenta en la adopción del presupuesto por resultados, que implica la aplicación de principios para la elaboración, ejecución, monitoreo y evaluación de los recursos disponibles en una organización pública. El objetivo principal es asegurar que estos recursos sean utilizados de manera eficaz y eficiente para alcanzar las metas establecidas dentro de un plazo determinado. Este marco busca mejorar la rendición de cuentas y la transparencia en la gestión pública, optimizando así el uso de los recursos para beneficio de la sociedad y garantizando la efectividad en la ejecución de políticas y programas gubernamentales.

La nueva gestión pública se enfoca en guiar y alinear la realización de la misión de las entidades públicas hacia un modelo que priorice los resultados y la transparencia en la gestión. Este enfoque busca asegurar el logro efectivo de las metas establecidas en los planes de las organizaciones públicas. La orientación hacia resultados implica una mayor eficiencia en el uso de los recursos públicos, garantizando que se asignen de manera estratégica para cumplir con los objetivos planificados. Además, promueve una rendición de cuentas más rigurosa y una gestión más transparente, lo que fortalece la confianza pública en las instituciones gubernamentales. Este marco de gestión busca optimizar las operaciones administrativas y mejorar la capacidad de respuesta de las organizaciones públicas frente a las demandas de la sociedad, promoviendo así un gobierno más eficaz y comprometido con el bienestar común (Vargas y Zavaleta, 2020).

III. MÉTODO

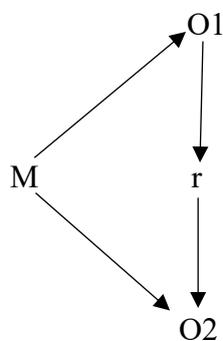
3.1. Tipo de investigación

La investigación fue básica, ya que su objetivo principal era investigar la información disponible y respaldar las definiciones utilizadas en el estudio. Además, proporciona una base sólida para investigaciones posteriores aplicadas. Estos estudios surgen del marco teórico con el fin de ampliar la información o el conocimiento sobre el tema en cuestión (Ñaupas et al., 2018).

En cuanto al diseño, se optó por un enfoque no experimental, ya que no se realizarán modificaciones en los datos recopilados. En este caso, el investigador simplemente observa el comportamiento de las variables en estudio para su posterior análisis (Hernández y Mendoza, 2018). Además, la investigación se llevó a cabo en un momento específico del tiempo, lo que la clasifica como un estudio de corte transversal (Hernández y Mendoza, 2018).

En relación con el nivel del estudio, se utilizó un enfoque correlacional, ya que el interés principal radica en establecer la relación entre dos o más categorías. En este sentido, se busca identificar cómo se comporta una variable en relación con otra (Hernández y Mendoza, 2018). Para este estudio específico, se buscó determinar la asociación entre las variables analizadas.

Esquema:



Dónde:

M = Muestra

O1 = gestión administrativa

O2 = cumplimiento de metas

r = Relación

3.2. Población y muestra**3.2.1. Población**

Se refiere al conjunto de individuos que comparten características similares y que son el foco de investigación para recopilar la información esencial destinada a analizar los resultados y alcanzar los objetivos del estudio. Esta agrupación de individuos usualmente comparte un mismo contexto temporal y geográfico, lo que facilita la delimitación y el estudio de sus características comunes. La selección adecuada de la población es crucial para asegurar la representatividad de los datos recogidos y para garantizar la validez y la fiabilidad de los resultados obtenidos en la investigación. Identificar y definir claramente la población permite a los investigadores establecer parámetros precisos para el muestreo, asegurando que las conclusiones derivadas del estudio sean aplicables y significativas dentro del contexto específico en el que se lleva a cabo la investigación (Ñaupas et al., 2018). La población estuvo conformada por 125 trabajadores que laboran en la oficina de administración del Ministerio de Salud, Lima.

3.2.2. Muestra

Parte seleccionada de la población que comparte características específicas y que se utiliza para recolectar datos esenciales en el desarrollo de una investigación. La selección de la

muestra se fundamenta en la similitud de rasgos o cualidades con la población completa, asegurando así que los resultados obtenidos puedan ser extrapolados de manera válida hacia el conjunto más amplio. La representatividad de la muestra es crucial, ya que permite generalizar los hallazgos obtenidos a toda la población de interés. Esto implica que los datos recogidos de la muestra proporcionan una visión significativa y aplicable de los fenómenos o variables estudiadas, contribuyendo así a establecer conclusiones válidas y pertinentes para el contexto investigado (Ñaupas et al., 2018).

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

Donde:

n = muestra

N= población

Z = nivel de confianza

p = probabilidad de éxito

q = probabilidad de fracaso

e = error de estimación máximo aceptado

$$n = \frac{125 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (125 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 94$$

La muestra de la investigación estuvo conformada por 94 trabajadores que laboran en la oficina de administración del Ministerio de Salud, Lima.

3.3. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variabes	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión administrativa	La gestión administrativa se considera como una forma de tomar decisiones y la realización de una serie de acciones adecuadas con la finalidad de que se cumplan las metas u objetivos formulados por la institución (Teece, 2017, p.695).	La variable gestión administrativa se medirá por medio de la planificación, organización, dirección y control	Planificación Organización Dirección Control	Planeación Toma de decisiones Institucional Desempeño Relaciones Comunicación Toma de decisiones Atención	Ordinal
Cumplimiento de metas	Es la realización de los objetivos y las metas institucionales de los gobiernos públicos, lo cual permite que exista un control y evaluación de la eficacia y eficiencia de la gestión, sobre la implementación de las estrategias, el desarrollo de los procesos y actividades, los cuales sirven para la adecuada toma de decisiones y sobre todo para la redición de cuentas a la ciudadanía (Jarrín, 2016, p.63).	La variable cumplimiento de metas se medirá por medio de la adaptabilidad, comunicación, iniciativa y conocimiento.	Adaptabilidad Comunicación Iniciativa Conocimiento	Cobertura Alcanzar Equidad Oportunidad Identificar Factores Procesos Oportunidad Proteger Población Situaciones Implementación Modelos Gestión Normas	Ordinal

3.4. Instrumentos

El medio utilizado fue el cuestionario, el cual consta de una serie de preguntas diseñadas para recopilar datos necesarios para la investigación. Estas preguntas se estructuran conforme a las dimensiones e indicadores de las variables estudiadas, y se presentan de manera organizada para facilitar su comprensión y respuesta por parte de los participantes (Ñaupas et al., 2018).

La variable gestión administrativa estuvo conformada por 16 ítems distribuidos en 4 dimensiones, la primera dimensión es planificación (4 ítems), la dimensión organización (4 ítems), la dimensión dirección (4 ítems) y la dimensión control (4 ítems). Además, se utilizó una escala de tipo Likert con 5 opciones de valoración, que van desde "totalmente en desacuerdo" hasta "totalmente de acuerdo", lo que permite a los participantes expresar su grado de acuerdo con las afirmaciones presentadas en el cuestionario.

La variable cumplimiento de metas estuvo conformada por 15 ítems distribuidos en 4 dimensiones, la primera dimensión es adaptabilidad (4 ítems), la dimensión comunicación (3 ítems), la dimensión iniciativa (4 ítems) y la dimensión conocimiento (4 ítems). Además, se utilizó una escala de tipo Likert con 5 opciones de valoración, que van desde "totalmente en desacuerdo" hasta "totalmente de acuerdo", lo que permite a los participantes expresar su grado de acuerdo con las afirmaciones presentadas en el cuestionario.

3.5. Procedimientos

Se realizó la coordinación respectiva con el encargado del área de recursos humanos del Ministerio de Salud, Lima, con el fin de obtener los correos electrónicos de los trabajadores, para que a través de dicho medio se le envié los cuestionarios de gestión administrativa y el cumplimiento de metas y así recopilar los datos necesarios para el estudio, además al obtener

la información necesaria se logró comprobar las hipótesis y cumplir con los objetivos formulados.

3.6. Análisis de datos

Después de recopilar los datos, se procedió al análisis utilizando varias herramientas. Inicialmente, los datos fueron organizados en el software Microsoft Excel para su posterior análisis. Se aplicó estadística descriptiva, representando la información recopilada mediante tablas y gráficos para su interpretación. Además, se empleó estadística inferencial utilizando el software estadístico SPSS. Se llevaron a cabo pruebas de normalidad y se calculó la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach para evaluar la consistencia interna de los cuestionarios. También se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) para determinar la relación entre las variables analizadas.

3.7. Consideraciones éticas

En esta investigación, se ha prestado una atención meticulosa al respeto del derecho de autor en relación con cada idea y concepto utilizados a lo largo del estudio. Esto subraya el compromiso con la integridad académica y ética, asegurando que todas las fuentes y referencias sean adecuadamente atribuidas según las normativas establecidas por las pautas APA. Cada dato presentado ha sido cuidadosamente revisado para garantizar su precisión y relevancia en el contexto del estudio, cumpliendo así con los estándares académicos de citación y atribución. Este enfoque no solo fortalece la credibilidad del trabajo, sino que también respalda la transparencia en la presentación de la información investigada.

Para asegurar la calidad ética en la investigación, es esencial adherirse a los principios fundamentales de autonomía, beneficencia y justicia. Estos principios éticos guían el comportamiento responsable y la toma de decisiones éticas durante todo el proceso investigativo (Moli et al., 2018, p.1). Los cuales se detallan a continuación:

Se protegió la autonomía y el consentimiento informados de cada participante de la presente investigación.

Se protegió la información brindada por los participantes, dado que los cuestionarios son anónimos y solo se utilizarán para fines académicos.

Finalmente, se brindó igualdad de condiciones a cada participante de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

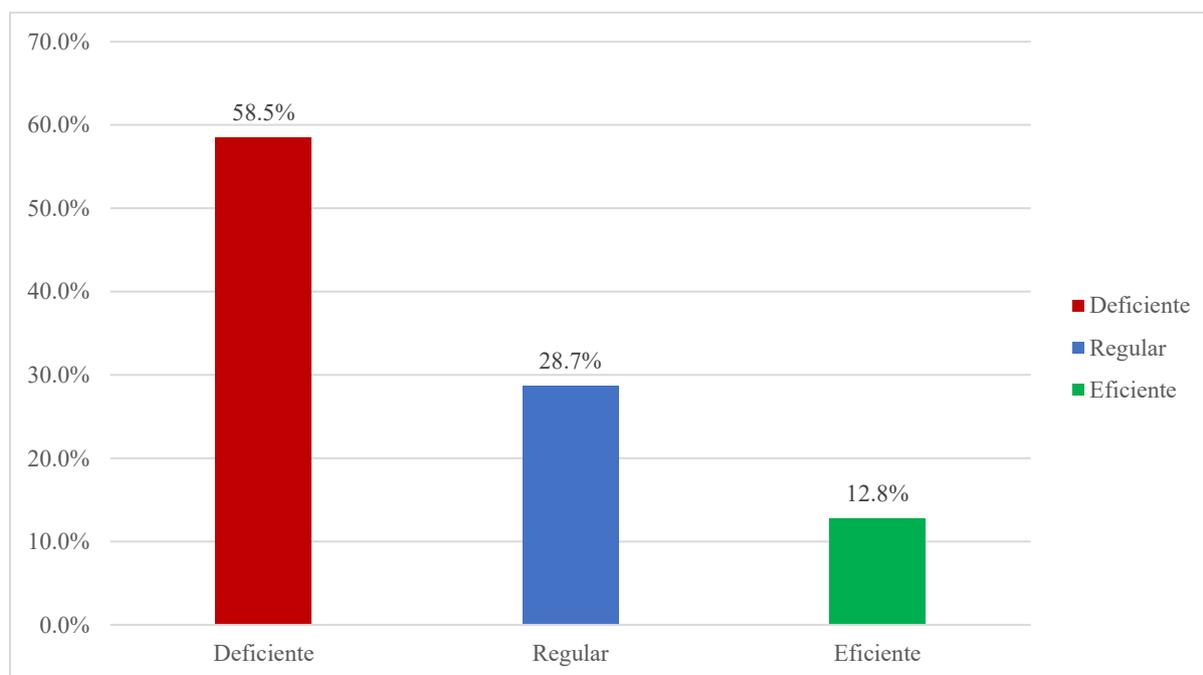
Tabla 2

Análisis descriptivo de la variable: Gestión administrativa

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Deficiente	16	37	55	58.5%
Regular	38	59	27	28.7%
Eficiente	60	80	12	12.8%
Total			94	100%

Figura 1

Análisis descriptivo de la variable: Gestión administrativa



En la tabla y figura anterior, se aprecia que la variable gestión administrativa fue clasificado mayoritariamente como deficiente en un 58.5%, seguido de un nivel regular en 28.7% y un menor porcentaje como eficiente en un 12.8%, debido a que, no siempre las actividades son planificadas de manera anticipadas, así como no se basan en el plan anual de actividades y muchas veces no se analizan y seleccionan diversas alternativas para dar solución a problemas, aunado a ello, se destaca que no se cumplen con las actividades al no seguir la

misión institucional y rara vez se mide el desempeño de los colaboradores ,así como no se cuenta con un personal que supervise la función de los colaboradores y muy pocas veces son escuchadas las recomendaciones de los colaboradores y, destacan que no se implementan estrategias de mejora en la atención de calidad.

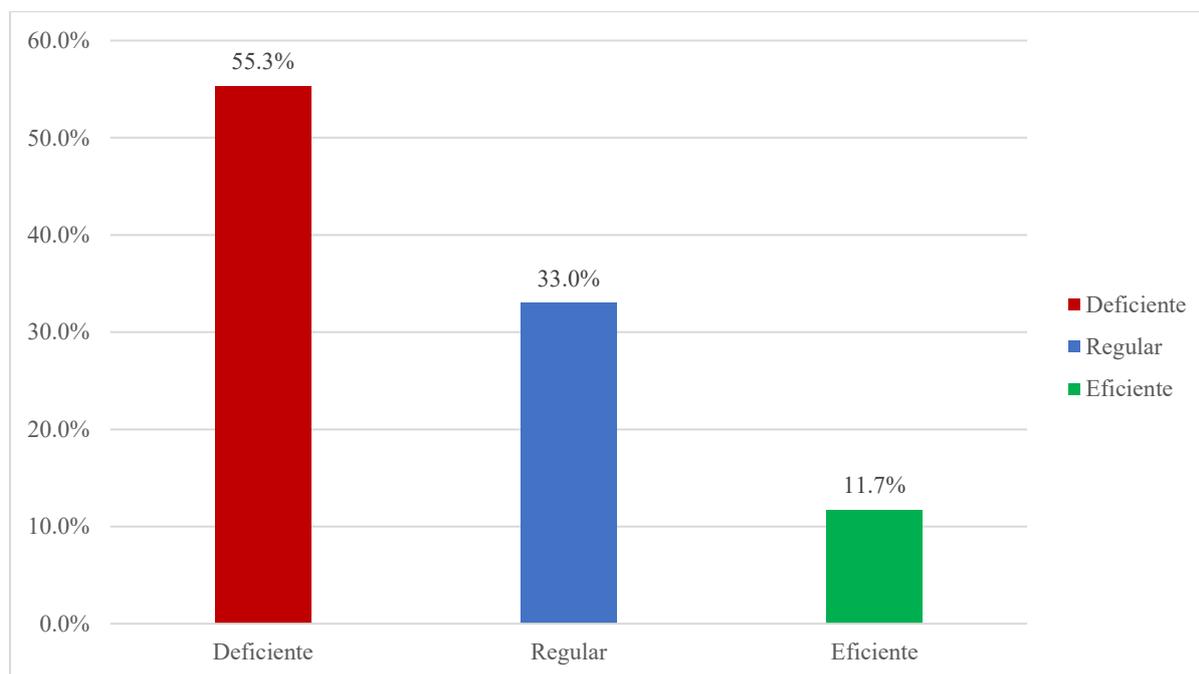
Tabla 3

Análisis descriptivo de la dimensión planificación

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Deficiente	4	9	52	55.3%
Regular	10	15	31	33.0%
Eficiente	16	20	11	11.7%
Total			94	100%

Figura 2

Análisis descriptivo de la dimensión planificación



En la tabla y figura anterior, se aprecia que la dimensión planificación fue clasificada mayoritariamente como deficiente en un 55.3%, seguido de un nivel regular en 33.0% y un menor porcentaje como eficiente en un 11.7%, debido a que, las actividades no siguen un proceso de estructuración institucional, además que rara vez se coordina con el personal

encargado para la toma de decisiones y al momento de buscar soluciones no se evalúan las diferentes alternativas.

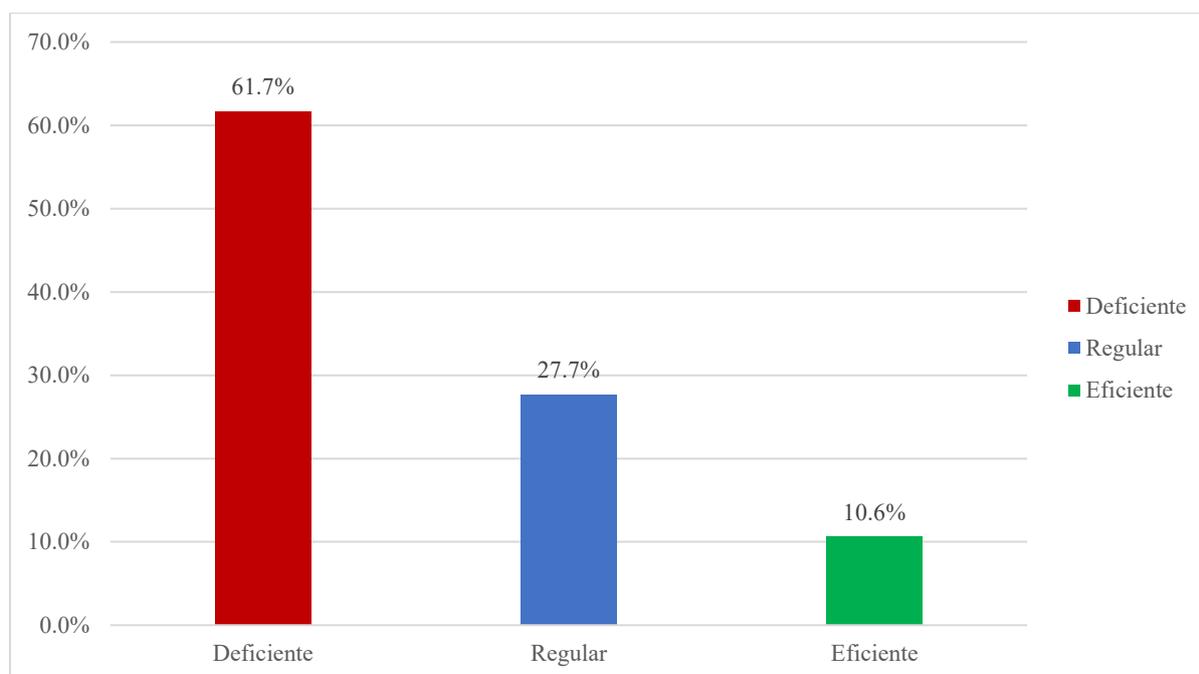
Tabla 4

Análisis descriptivo de la dimensión organización

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Deficiente	4	9	58	61.7%
Regular	10	15	26	27.7%
Eficiente	16	20	10	10.6%
Total			94	100%

Figura 3

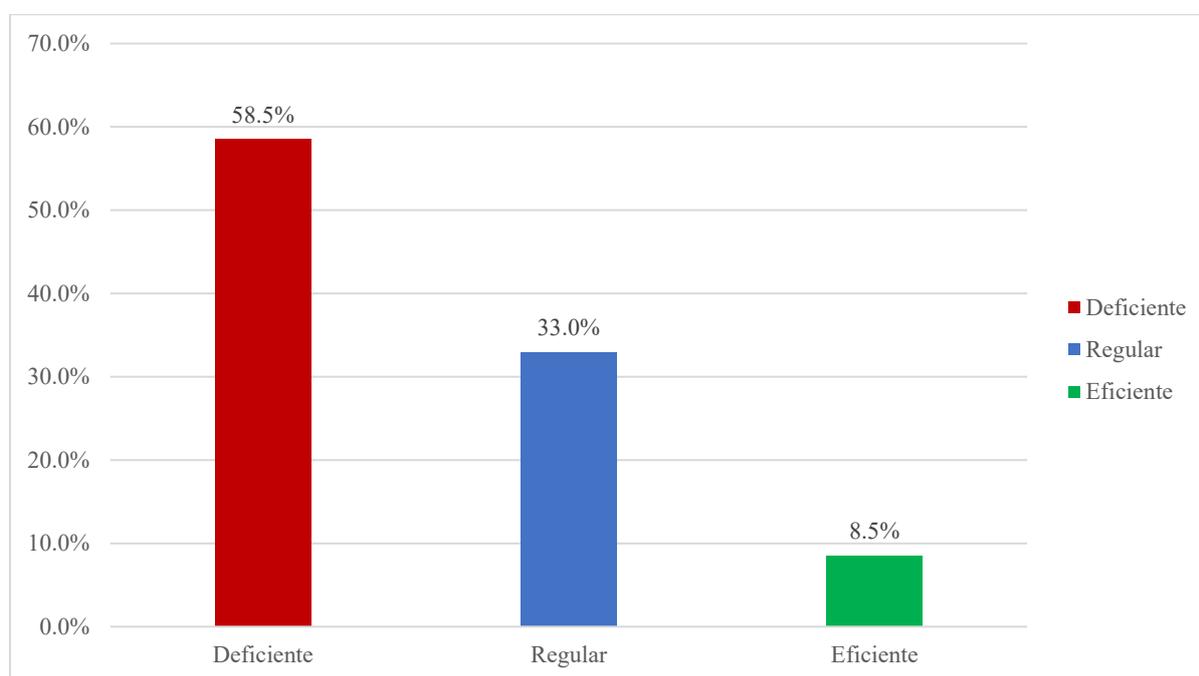
Análisis descriptivo de la dimensión organización



En la tabla y figura anterior, se aprecia que la dimensión organización fue clasificada mayoritariamente como deficiente en un 61.7%, seguido de un nivel regular en 27.7% y un menor porcentaje como eficiente en un 10.6%, debido a que, las actividades no se cumplen a cabalidad, dado que no siguen ni la misión o visión institucional, lo cual se ve influenciado en la distribución de roles, donde las responsabilidades no han sido definidas de manera clara.

Tabla 5*Análisis descriptivo de la dimensión dirección*

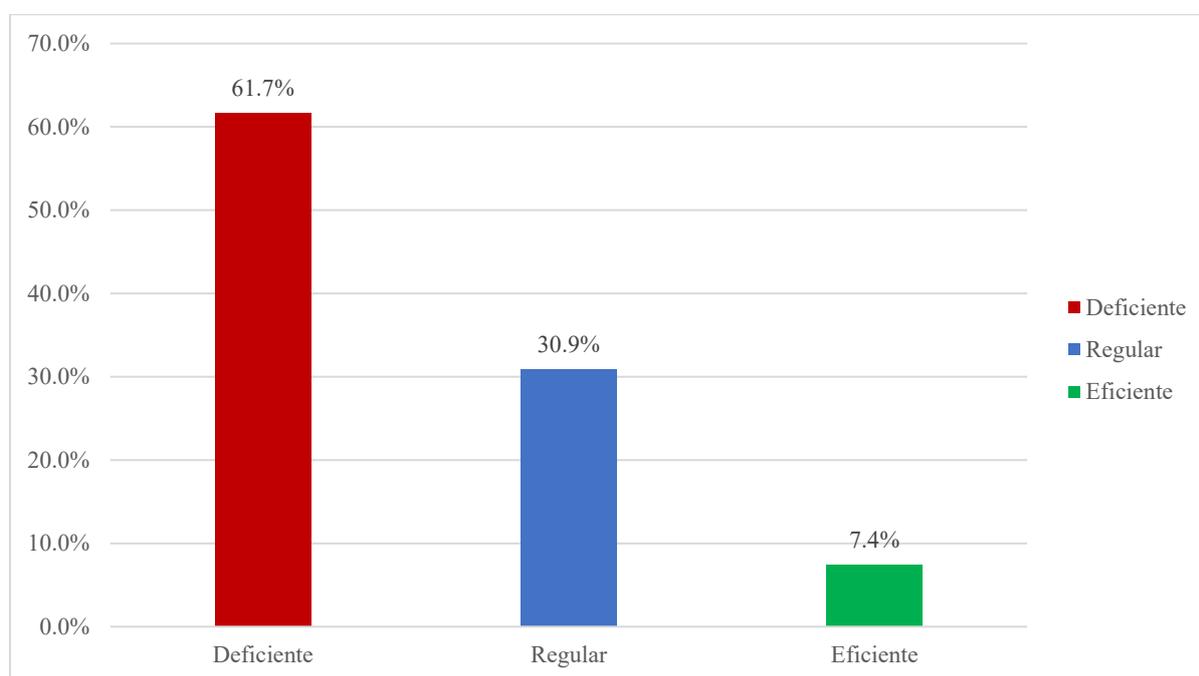
Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Deficiente	4	9	55	58.5%
Regular	10	15	31	33.0%
Eficiente	16	20	8	8.5%
Total			94	100%

Figura 4*Análisis descriptivo de la dimensión dirección*

En la tabla y figura anterior, se aprecia que la dimensión dirección fue clasificada mayoritariamente como deficiente en un 58.5%, seguido de un nivel regular en 33.0% y un menor porcentaje como eficiente en un 8.5%, debido a que, no existe una adecuada relación entre los colaboradores, no se toman en cuenta la participación, sugerencias y comentarios con los colaboradores, por ende, sus ideas son dejadas de lado.

Tabla 6*Análisis descriptivo de la dimensión control*

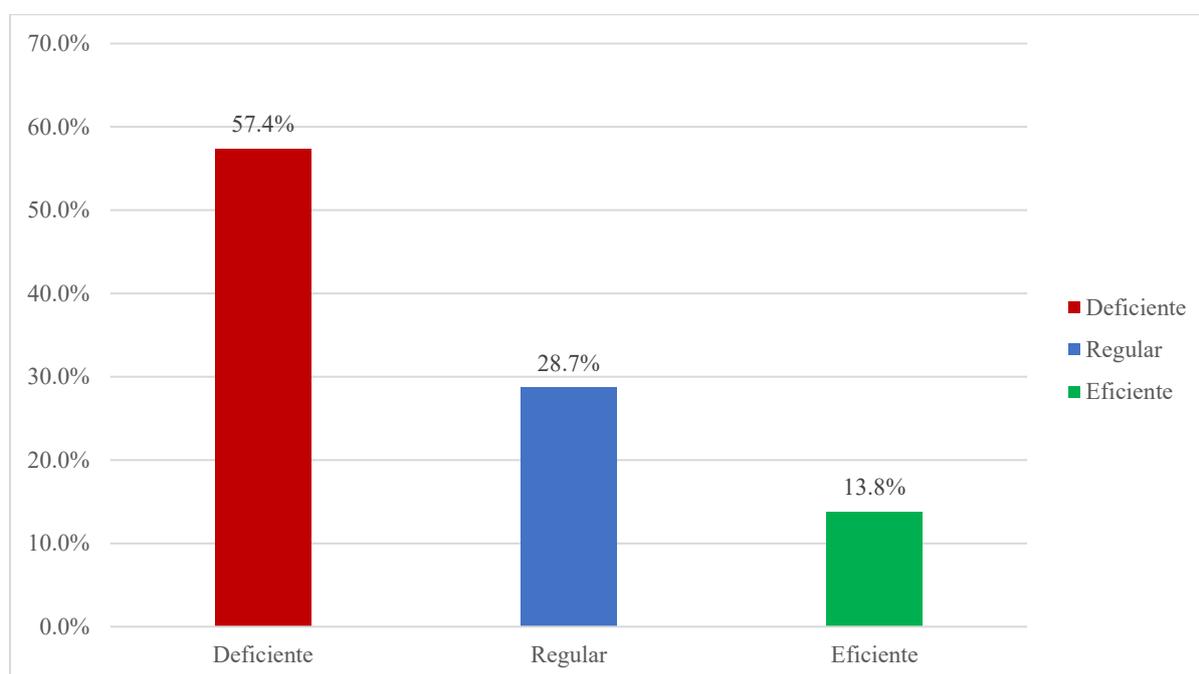
Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Deficiente	4	9	58	61.7%
Regular	10	15	29	30.9%
Eficiente	16	20	7	7.4%
Total			94	100%

Figura 5*Análisis descriptivo de la dimensión control*

En la tabla y figura anterior, se aprecia que la dimensión control fue clasificado mayoritariamente como deficiente en un 61.7%, seguido de un nivel regular en 30.9% y un menor porcentaje como eficiente en un 7.4%, debido a que, no se efectúan controles para evaluar las actividades realizadas y rara vez se implementan estrategias de mejora dentro de la organización.

Tabla 7*Análisis descriptivo de la variable: Cumplimiento de metas*

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	15	35	54	57.4%
Regular	36	56	27	28.7%
Alto	57	75	13	13.8%
Total			94	100%

Figura 6*Análisis descriptivo de la variable: Cumplimiento de metas*

En la tabla y figura anterior, se aprecia que la variable cumplimiento de metas fue clasificado mayoritariamente como bajo en un 57.4%, seguido de un nivel regular en 28.7% y un menor porcentaje en alto por el 13.8%, debido a que, consideran que no se cumple con la cobertura de diferentes metas que han sido programadas, aunado a ello, no a todas las áreas se comunican cuáles son las metas, por ende la comunicación y colaboración entre colaboradores suele ser limitada convirtiéndose en un factor que impide el logro de metas, además, a los colaboradores no se les brinda la oportunidad de recibir capacitaciones que les permitan mejorar sus competencias en la ejecución de sus actividades, aunado a ello, no se realizan

actividades de control que permitan evaluar el cumplimiento de metas, lo cual genera que los recursos no sean gestionados de manera adecuada.

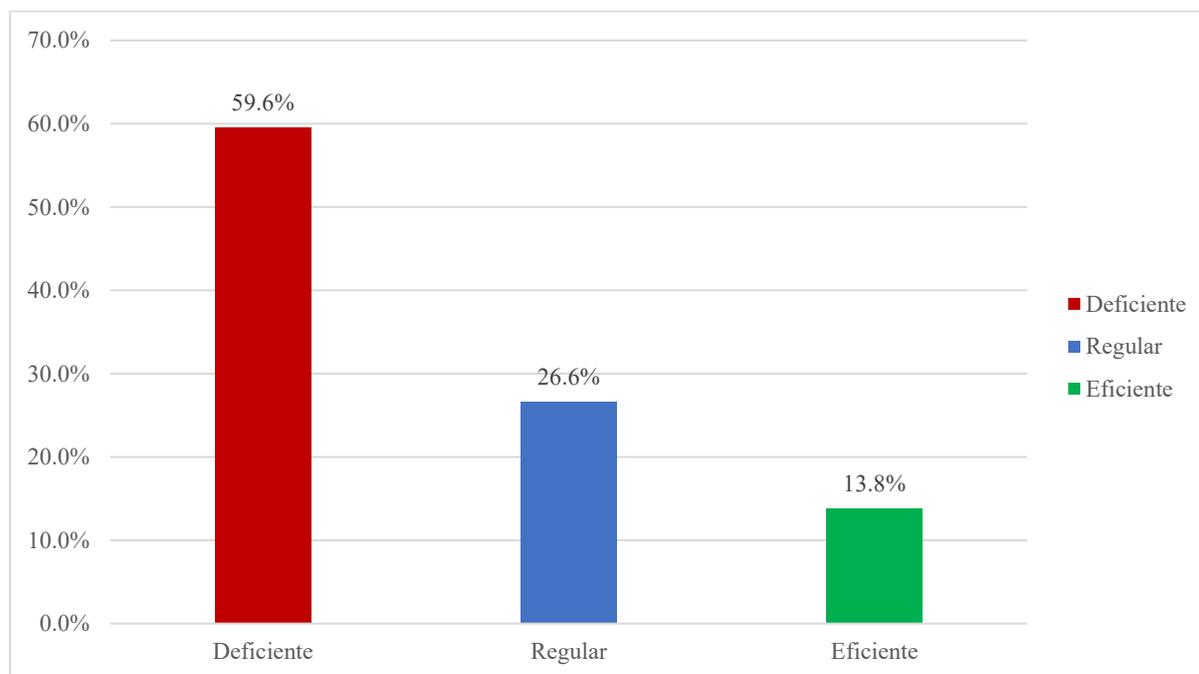
Tabla 8

Análisis descriptivo de la dimensión adaptabilidad

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	4	9	56	59.6%
Regular	10	15	25	26.6%
Alto	16	20	13	13.8%
Total			94	100%

Figura 7

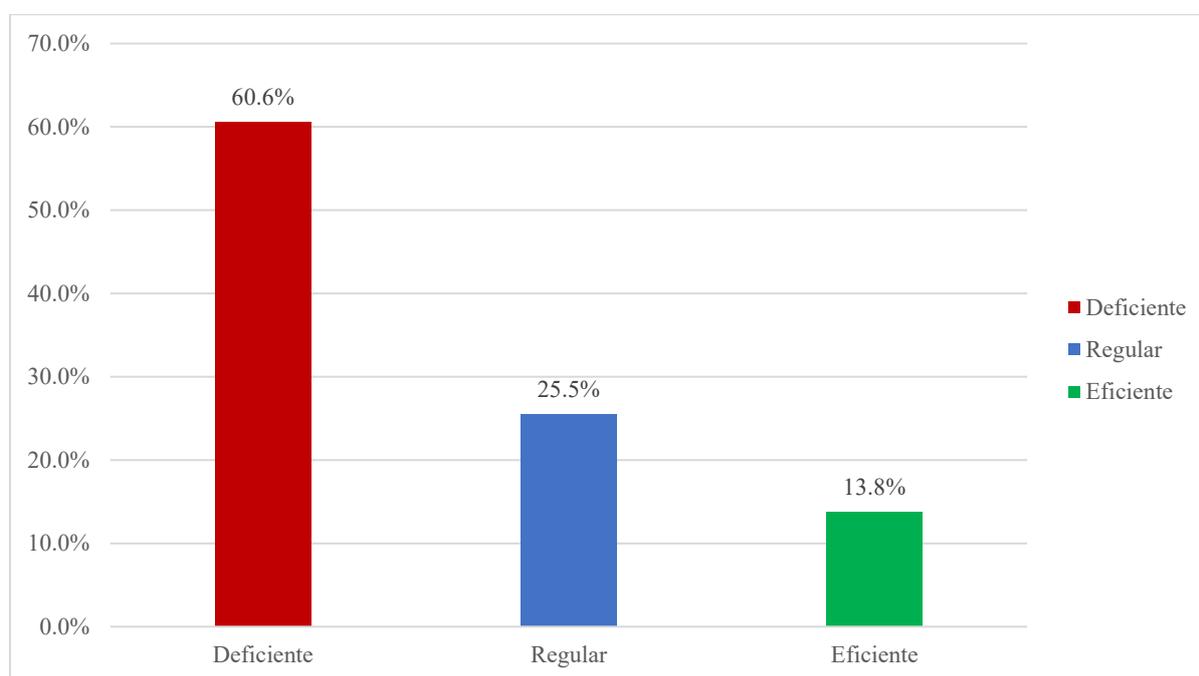
Análisis descriptivo de la dimensión adaptabilidad



En la tabla y figura anterior, se aprecia que de la dimensión adaptabilidad fue clasificado mayoritariamente como bajo en un 59.6%, seguido de un nivel regular en 26.6% y un menor porcentaje en alto por el 13.8%, debido a que, las metas programadas no son comunicadas con todas las áreas, además, no se brindan las oportunidades necesarias para que estas sean llevadas a cabo.

Tabla 9*Análisis descriptivo de la dimensión comunicación*

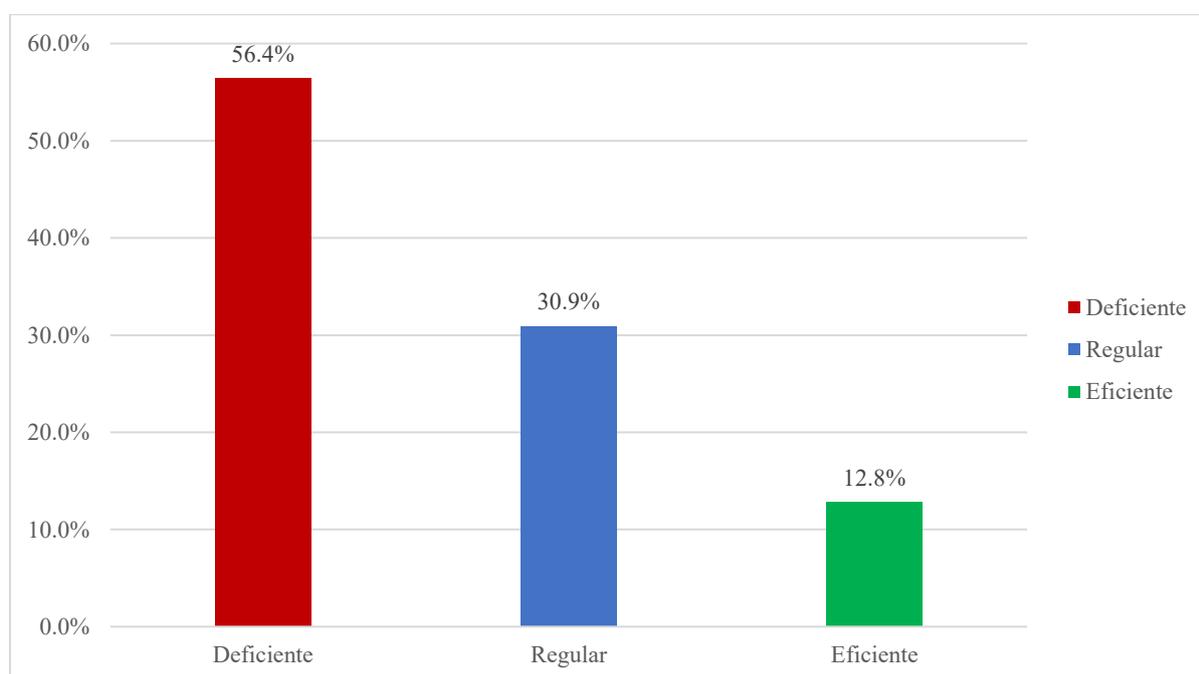
Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	3	7	57	60.6%
Regular	8	12	24	25.5%
Alto	13	15	13	13.8%
Total			94	100%

Figura 8*Análisis descriptivo de la dimensión comunicación*

En la tabla y figura anterior, se aprecia que de la dimensión comunicación fue clasificado mayoritariamente como bajo en un 60.6%, seguido de un nivel regular en 25.5% y un menor porcentaje en alto por el 13.8%, debido a que, no se cuenta con una comunicación constante con los colaboradores, normalmente se destaca que no hay apoyo entre los mismos.

Tabla 10*Análisis descriptivo de la dimensión iniciativa*

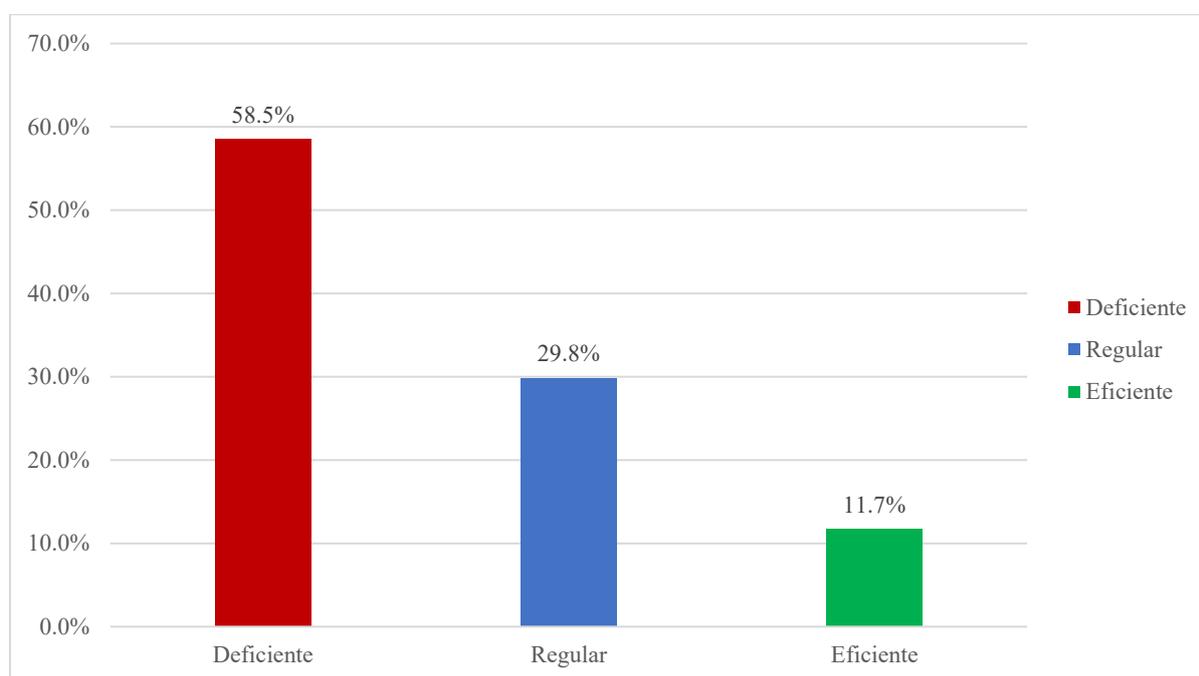
Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	4	9	53	56.4%
Regular	10	15	29	30.9%
Alto	16	20	12	12.8%
Total			94	100%

Figura 9*Análisis descriptivo de la dimensión iniciativa*

En la tabla y figura anterior, se aprecia que de la dimensión iniciativa fue clasificado mayoritariamente como bajo en un 56.4%, seguido de un nivel regular en 30.9% y un menor porcentaje en alto por el 12.8%, debido a que, no tienen la oportunidad de recibir algún tipo de aplicación y no disponen de un plan de acción inmediato ante situaciones adversas.

Tabla 11*Análisis descriptivo de la dimensión conocimiento*

Calificación	Rango		Frecuencia	Porcentaje
	Desde	Hasta		
Bajo	4	9	55	58.5%
Regular	10	15	28	29.8%
Alto	16	20	11	11.7%
Total			94	100%

Figura 10*Análisis descriptivo de la dimensión conocimiento*

En la tabla y figura anterior, se aprecia que de la dimensión conocimiento fue clasificado mayoritariamente como bajo en un 58.5%, seguido de un nivel regular en 29.8% y un menor porcentaje en alto por el 11.7%, debido a que, no se realizan actividades de control para verificar y analizar el cumplimiento de metas trazadas.

4.2. Comprobación de hipótesis

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 12

Prueba de normalidad

	Kolmogorov - Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	0.112	94	0.006
Planificación	0.115	94	0.004
Organización	0.159	94	0.000
Dirección	0.145	94	0.000
Control	0.146	94	0.000
Cumplimiento de metas	0.134	94	0.000

Nota. ^a Corrección de significación de Lilliefors

Para validar la hipótesis, se procedió a analizar la distribución de los datos utilizando la prueba de Kolmogorov-Smirnov, donde, se tomó esta decisión dado que la cantidad de participantes superó los 50 y se observó que varios factores mostraron niveles de significancia por debajo del 5%. Estos resultados sugieren que las variables y sus dimensiones no exhibieron una distribución normal, llevando a la elección de la prueba de Rho de Spearman para el análisis de datos en este estudio.

Tabla 13

Planificación y cumplimiento de metas

Planificación * cumplimiento de metas	
Rho	,738**
<i>p</i>	0.000
N	94

Nota: ** Significativo al nivel de 0.01

Los resultados empíricos revelan la existencia de una relación notable y estadísticamente significativa entre la dimensión planificación y el cumplimiento de metas, lo cual se confirma por el nivel de significancia, que se sitúa por debajo del 5%, además, el coeficiente 0.738 refuerza esta relación positiva considerable entre los elementos evaluados.

Estos hallazgos refutan de manera concluyente la hipótesis nula, validando así la hipótesis planteada inicialmente en este estudio.

Tabla 14

Organización y cumplimiento de metas

Organización * cumplimiento de metas	
Rho	,739**
<i>p</i>	0.000
N	94

Nota: ** Significativo al nivel de 0.01

Los resultados empíricos revelan la existencia de una relación notable y estadísticamente significativa entre la dimensión organización y el cumplimiento de metas, lo cual se confirma por el nivel de significancia, que se sitúa por debajo del 5%, además, el coeficiente 0.739 refuerza esta relación positiva considerable entre los elementos evaluados. Estos hallazgos refutan de manera concluyente la hipótesis nula, validando así la hipótesis planteada inicialmente en este estudio.

Tabla 15

Dirección y cumplimiento de metas

Dirección * cumplimiento de metas	
Rho	,700**
<i>p</i>	0.000
N	94

Nota: ** Significativo al nivel de 0.01

Los resultados empíricos revelan la existencia de una relación notable y estadísticamente significativa entre la dimensión dirección y el cumplimiento de metas, lo cual se confirma por el nivel de significancia, que se sitúa por debajo del 5%, además, el coeficiente 0.700 refuerza esta relación positiva considerable entre los elementos evaluados. Estos

hallazgos refutan de manera concluyente la hipótesis nula, validando así la hipótesis planteada inicialmente en este estudio.

Tabla 16

Control y cumplimiento de metas

Control * cumplimiento de metas	
Rho	,759**
<i>p</i>	0.000
N	94

Nota: ** Significativo al nivel de 0.01

Los resultados empíricos revelan la existencia de una relación notable y estadísticamente significativa entre la dimensión control y el cumplimiento de metas, lo cual se confirma por el nivel de significancia, que se sitúa por debajo del 5%, además, el coeficiente 0.759 refuerza esta relación positiva considerable entre los elementos evaluados. Estos hallazgos refutan de manera concluyente la hipótesis nula, validando así la hipótesis planteada inicialmente en este estudio.

Tabla 17

Gestión administrativa y cumplimiento de metas

Gestión administrativa * cumplimiento de metas	
Rho	,748**
<i>p</i>	0.000
N	94

Nota: ** Significativo al nivel de 0.01

Los resultados empíricos revelan la existencia de una relación notable y estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas, lo cual se confirma por el nivel de significancia, que se sitúa por debajo del 5%, además, el coeficiente 0.748 refuerza esta relación positiva considerable entre los elementos evaluados.

Estos hallazgos refutan de manera concluyente la hipótesis nula, validando así la hipótesis planteada inicialmente en este estudio.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A través de los hallazgos se pudo comprobar en relación al primer objetivo específico que existe relación significativa entre la planificación y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, dado que, se encontró un p.valor por debajo del 5% y un coeficiente de Rho igual a 0.738, por la coordinación efectiva entre los diferentes departamentos y unidades es esencial para garantizar una ejecución fluida y eficaz de las estrategias planificadas, donde, esta coordinación implica la comunicación constante y la colaboración activa entre los equipos de trabajo, asegurando que todos estén alineados con los objetivos y prioridades establecidos; además, la coordinación facilita la asignación adecuada de recursos y responsabilidades, evitando duplicidades o malentendidos que podrían obstaculizar el progreso hacia las metas. Esto es similar a lo encontrado por Samaniego (2017) quien recalcó que el desarrollo del modelo de gestión administrativa permite generar una ventaja competitiva e incrementa la eficiencia en el área de administración, además, la implementación de la gestión administrativa permitió que se desarrolle una ventaja competitiva, se resuelvan las falencias de la organización y se cubran las necesidades. Así mismo como expuso Chalán (2019) quien encontró problemas en el área administrativa del establecimiento lo cual disminuye la calidad de los procesos que realiza en la atención ciudadana, además del cumplimiento de las metas y los compromisos asumidos en un periodo determinado.

Teóricamente se relaciona con lo expuesto por Nizarudin (2017) quien recalcó que la gestión es un trabajo que se encarga de planificar, organizar, presupuestar, coordinar y monitorear las actividades del grupo u organización. Por tanto, la gestión es percibida como un proceso mediante el cual se logran objetivos definidos mediante el uso eficiente de los recursos, lo cual se utiliza para lograr los objetivos de la organización. En consecuencia, los hallazgos de esta investigación destacan la importancia de una planificación estratégica sólida y una

coordinación efectiva en el Ministerio de Salud para lograr el cumplimiento de metas y objetivos institucionales, además, estos hallazgos no solo tienen implicaciones prácticas para la gestión y el funcionamiento interno de la organización, sino que también están respaldados por investigaciones previas y fundamentados en teorías de gestión reconocidas.

De acuerdo con el segundo objetivo se evidencia que existe relación significativa entre la organización y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, dado que, se encontró una significancia de 0.000 y un coeficiente de Rho igual a 0.739, por ende, una estructura organizativa clara y bien establecida facilita la implementación de estrategias orientadas al logro de metas específicas, donde, al tener roles y responsabilidades definidos, cada miembro del equipo sabe qué se espera de ellos y cómo contribuir al éxito general de la organización, lo cual fomenta la coherencia en la ejecución de las estrategias y minimiza la posibilidad de desviaciones o malentendidos. Esto es similar a lo encontrado por Balcazar (2020) quien expuso que existen falencias en la gestión administrativa de los hospitales, lo cual ocasiona impactos negativos en la calidad del servicio brindado a la población, además que se evidenció que los hospitales no cumplen con sus objetivos estratégicos como el aseguramiento del derecho a la salud, reducir la mortalidad, mejorar las condiciones de salud y vida de los pobladores, así mismo como expuso Chalán (2019) quien identificó que actualmente no se han determinados procedimientos eficientes y eficaces a nivel administrativo como una gestión administrativa que permita medir y controlar las actividades y sobre todo los resultados u objetivos que se obtienen de forma periódica.

Teóricamente se relaciona con lo expuesto por Teece (2017) quien resaltó que implica coordinar y administrar actividades con el fin de alcanzar un objetivo específico. Este proceso incluye establecer la estrategia de la organización y coordinar los esfuerzos del personal para lograr dichos objetivos utilizando los recursos disponibles. Por lo tanto, esta evidencia respalda

la necesidad de evaluar y posiblemente reformar la estructura organizativa existente, lo cual podría implicar la redefinición de roles y responsabilidades, la optimización de los flujos de comunicación y trabajo, y la creación de equipos interdisciplinarios para abordar desafíos específicos; además, puede implicar la implementación de sistemas de seguimiento y evaluación más efectivos para monitorear el progreso hacia las metas y realizar ajustes cuando sea necesario.

En cuanto al tercer objetivo específico se evidencia que existe relación significativa entre la dirección y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, dado que, se encontró un p.valor inferior a 0.05 y un coeficiente de Rho igual a 0.700, por tanto, contar con un liderazgo sólido y efectivo en la institución es esencial no solo para establecer objetivos claros y alcanzables, sino también para motivar, inspirar y guiar a todo el equipo hacia el éxito, dado que, la dirección adecuada es fundamental para mantener el enfoque y la cohesión dentro de la institución, maximizando así su capacidad para cumplir con su misión y servir a la comunidad de manera efectiva. Esto es similar a lo encontrado por Fabian (2020) quien demostró que la gestión administrativa influye de manera significativa en el cumplimiento de la meta, además, como señaló Osorio (2016) la gestión administrativa fue considerada como aceptable de 37.1% y satisfactoria con 17.2%. Por ende, una gestión administrativa que se perciba como aceptable o satisfactoria radica en su capacidad para influir positivamente en los resultados institucionales, además, cuando se logra una gestión administrativa eficaz, se observa un impacto positivo en diversos aspectos de la organización, lo cual incluye la mejora en la eficiencia operativa, la optimización de los recursos disponibles y el aumento de la productividad del personal. Además, una gestión administrativa sólida puede contribuir a la mejora del clima laboral y la satisfacción del personal, lo que a su vez puede aumentar la retención de talento y reducir la rotación de empleados.

Teóricamente como exponen Kaufmann et al. (2018) esta gestión es considerada como una serie de acciones que permiten mantener o dirigir una organización, a través del establecimiento de una estructura formal que brinde facilidades para el alcance de los objetivos institucionales. La gestión administrativa permite decidir sobre ciertas funciones y designa las diversas responsabilidades entre los trabajadores de una determinada área. Se define como una serie de acciones que comprenden la planificación, organización, motivación y regulación de la gestión. Este proceso analiza la implementación de estrategias mediante acciones administrativas dentro de un contexto institucional.

En cuanto al cuarto objetivo específico se comprobó que existe relación significativa entre el control y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, dado que, se encontró un p.valor igual a 0.000 y un coeficiente de Rho igual a 0.759, en consecuencia, el control adecuado es fundamental para mantener la disciplina y la orientación en la organización, asegurando así que se alcancen los objetivos establecidos en beneficio de la comunidad y de la salud pública en general. Esto es similar a lo encontrado por Aquino (2019) quien expuso que, el efecto de la gestión administrativa y el gasto público fue de 70%, el desarrollo de actividades 46% y el cumplimiento de metas fue de 66%, además, Vargas (2019) recalca que la gestión administrativa es pésima en un 37.8%, el nivel del cumplimiento del programa aceptable en un 72.9%. Al tener una gestión administrativa que se perciba como aceptable o satisfactoria, la organización puede enfrentar mejor los desafíos y adaptarse a los cambios del entorno, lo cual se traduce en una mayor capacidad para cumplir con los objetivos estratégicos, responder eficazmente a las demandas del público y mantener la competitividad en el mercado. En última instancia, una gestión administrativa eficiente puede contribuir al logro de la misión y visión de la institución, fortaleciendo su posición y reputación en la comunidad.

Teóricamente como expuso Ou et al. (2014) serie de mecanismos y acciones que permiten el empleo de forma eficiente de todos los recursos que posee una organización, con el propósito de que se logren alcanzar los objetivos o metas trazadas para un determinado periodo. De forma general, la gestión administrativa indica las bases sobre las cuales se van a realizar cada una de las actividades de una organización. Así mismo, se destaca que los hallazgos que respaldan esta idea destacan la necesidad de enfocarse en mejorar la gestión administrativa como parte integral de la estrategia organizativa, donde, al hacerlo, se pueden obtener beneficios tangibles en términos de desempeño institucional, calidad de los servicios y satisfacción de los stakeholders. Por lo tanto, es fundamental que el Ministerio de Salud y otras instituciones prioricen el desarrollo y la mejora continua de sus prácticas de gestión administrativa para garantizar su éxito a largo plazo.

Finalmente, las evidencias obtenidas confirmaron como objetivo general que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, dado que, se encontró un p.valor menor al 5% y un coeficiente de Rho igual a 0.748, en consecuencia, el compromiso y la colaboración de todos los miembros de la institución son fundamentales para garantizar el éxito en la implementación de estas prácticas y alcanzar los objetivos institucionales de manera efectiva. Esto es similar a lo encontrado por Mendoza et al. (2018) quien recalcó la gestión administrativa mejora los sistemas administrativos relacionados con el gasto público, lo que permitirá una mejor rendición de cuentas de los recursos públicos asignados y el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, así mismo, coincide con León (2019) quien encontró que cada incremento de la ejecución del compromiso, la meta se incrementa en un 3.34%, por ende, una gestión administrativa sólida y bien gestionada puede contribuir significativamente a mejorar la atención médica, la prevención de enfermedades y la promoción de estilos de vida saludables en la población, además, al asegurar una distribución equitativa de los recursos y una atención

médica eficiente, se puede trabajar hacia la reducción de las disparidades en salud y la mejora del bienestar general de la comunidad.

Además, de acuerdo con Jarrín (2016) la gestión realizada de manera administrativa de las entidades descentralizadas autónomas debe centrarse en la gestión orientada a resultados, ya que esto les facilitará alcanzar los objetivos y metas establecidos durante un periodo determinado de gestión. Teóricamente como exponen Teece (2017) se considera como una forma de tomar decisiones y la realización de una serie de acciones adecuadas con la finalidad de que se cumplan las metas u objetivos formulados por la institución. Por lo cual se considera que el inicio de todas las actividades de una organización debe ser la planificación seguida de la organización de las funciones. Asimismo, mejorar la eficacia de la administración también conlleva a la promoción del crecimiento de habilidades dentro de la entidad, abarcando la capacitación y el crecimiento profesional del equipo, donde, proporcionar oportunidades de capacitación y desarrollo ayuda a mejorar las habilidades y competencias del personal, lo que a su vez contribuye a una mejor gestión de los procesos y una toma de decisiones más informada. Otro factor clave en el fortalecimiento de la gestión administrativa es impulsar una cultura organizacional fundamentada en la apertura, la responsabilidad y la integridad, lo que incluye estimular la comunicación franca y la cooperación entre los distintos sectores y niveles dentro de la estructura, así como establecer sistemas eficaces para la rendición de cuentas y la supervisión interna.

VI. CONCLUSIONES

- Se concluye que existe relación significativa entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en la oficina de administración del Ministerio de Salud, dado que, se encontró un p.valor menor al 5% y un coeficiente de Rho igual a 0.748, por ende, fortalecer la implementación de prácticas administrativas sólidas y eficientes en el seno de la institución emerge como un componente esencial para asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos, lo cual implica no solo establecer procedimientos claros y eficaces, sino también promover una cultura organizacional que fomente la transparencia, la responsabilidad y la eficiencia en todos los niveles jerárquicos, además, es fundamental brindar capacitación continua al personal, equipándolos con las habilidades y herramientas necesarias para desempeñarse de manera óptima en sus funciones.
- Se concluye que existe relación significativa entre la planificación y el cumplimiento de metas en la oficina de administración del Ministerio de Salud, dado que, se encontró un p.valor por debajo del 5% y un coeficiente de Rho igual a 0.738, por tanto, una planificación estratégica efectiva proporciona un marco sólido para la toma de decisiones informadas y la gestión eficiente de los recursos, lo que se traduce en un mejor desempeño institucional y una mayor capacidad para adaptarse y prosperar en un entorno cambiante.
- Se concluye que existe relación significativa entre la organización y el cumplimiento de metas en la oficina de administración del Ministerio de Salud, dado que, se encontró una significancia de 0.000 y un coeficiente de Rho igual a 0.739, en consecuencia, una estructura organizativa sólida y bien definida no solo asegura la asignación adecuada de recursos, sino que también promueve la optimización de su uso, lo cual significa que los recursos, ya sean financieros, humanos o materiales, se distribuyen de manera

estratégica y eficiente para maximizar su impacto en el logro de los objetivos institucionales, además, una organización bien definida facilita la coordinación efectiva entre los diversos departamentos y unidades dentro de la institución.

- Se concluye que existe relación significativa entre la dirección y el cumplimiento de metas en la oficina de administración del Ministerio de Salud, dado que, se encontró un p.valor inferior a 0.05 y un coeficiente de Rho igual a 0.700, por tanto, una dirección efectiva dentro de una organización establece el rumbo, define las metas y proporciona la visión necesaria para guiar a todo el personal hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales, además, la dirección influye en la asignación de recursos, la toma de decisiones estratégicas y la implementación de políticas y procedimientos que impactan directamente en la capacidad de la organización para alcanzar sus metas.
- Se concluye que existe relación significativa entre el control y el cumplimiento de metas en la oficina de administración del Ministerio de Salud, dado que, se encontró un p.valor igual a 0.000 y un coeficiente de Rho igual a 0.759, por tanto, el control efectivo dentro de una organización garantiza que los recursos se utilicen de manera eficiente, que se sigan los procesos establecidos y que se monitoree el progreso hacia las metas definidas, además, el control proporciona retroalimentación oportuna y permite realizar ajustes cuando sea necesario para mantener el rumbo hacia el cumplimiento de los objetivos.

VII. RECOMENDACIONES

- Al personal directivo y área de recursos humanos se recomienda durante el año en curso promover una cultura organizacional que fomente la transparencia, la responsabilidad y la eficiencia en todos los niveles jerárquicos, lo cual implica establecer procedimientos claros y eficaces, así como brindar capacitación continua al personal para equiparlos con las habilidades y herramientas necesarias para desempeñarse de manera óptima en sus funciones, además, de establecer mecanismos de seguimiento y evaluación para garantizar la implementación efectiva de estas prácticas y realizar ajustes cuando sea necesario.
- Se sugiere al personal directivo y área de recursos humanos se recomienda durante el año en curso desarrollar un enfoque integral que incluya la participación activa de todas las partes interesadas, lo cual implica establecer metas claras y alcanzables, asignar adecuadamente los recursos y definir planes de acción detallados, además, es importante monitorear y evaluar regularmente el progreso hacia el logro de las metas establecidas, identificar posibles desviaciones y tomar medidas correctivas según sea necesario para mantener el rumbo hacia el éxito institucional.
- Se recomienda al personal directivo y área de recursos humanos que durante el año en curso se debe revisar y actualizar regularmente la estructura organizativa para garantizar su relevancia y eficacia en un entorno cambiante, esto incluye establecer canales claros de comunicación, definir roles y responsabilidades, y promover una cultura de colaboración y trabajo en equipo entre los diferentes departamentos y unidades. Además, es fundamental proporcionar capacitación y desarrollo profesional para el personal, con el fin de mejorar su desempeño y aumentar su compromiso con los objetivos institucionales.

- Se insta al personal directivo y área de recursos humanos que durante el año en curso se debe establecer una comunicación clara y abierta entre los líderes y el personal, fomentando la participación y el intercambio de ideas, además, es importante que los líderes proporcionen orientación y apoyo adecuados, establezcan expectativas claras y brinden retroalimentación constructiva para motivar y empoderar al equipo. Asimismo, se recomienda establecer mecanismos de evaluación y rendición de cuentas para garantizar la efectividad de la dirección y el logro de los objetivos institucionales.
- Se recomienda al personal directivo y área de recursos humanos, durante el año en curso implementar sistemas de seguimiento y monitoreo efectivos para evaluar el progreso hacia el logro de metas y objetivos, lo cual incluye establecer indicadores de desempeño clave, realizar evaluaciones periódicas y tomar medidas correctivas según sea necesario para garantizar el cumplimiento de los objetivos establecidos. Además, es importante promover una cultura de responsabilidad y transparencia en toda la organización, donde se reconozca la importancia del control como una herramienta para mejorar el desempeño y la eficacia institucional.

VIII. REFERENCIAS

- Agudelo, E., & Valencia, A. (2018). La gestión del conocimiento, una política organizacional para la empresa de hoy. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 26(4), 673-684.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ingeniare/v26n4/0718-3305-ingeniare-26-04-00673.pdf>
- Aquino, F. (2019). *La gestión administrativa y su efecto en el plan de incentivos de la Municipalidad Provincial de Casma, 2018*. [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo].
 Repositorio Institucional.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39671/Aquino_SFS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bach, T., Thiel, S., Hammerschmid, G., & Steiner, R. (2017). Administrative tradition and management reforms: a comparison of agency chief executive accountability in four Continental Rechtsstaat countries. *Public Management Review*, 19(6), 765-784.
<https://doi.org/10.1080/14719037.2016.1210205>
- Balcazar, A. (2020). Gestión administrativa en entidades sociales del estado E.S.E hospitales de Cundinamarca. *Lúmina*, 21(1), 140-162.
<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/Lumina/article/view/3444/6034>
- Bernal, I., Pedraza, N., & Castillo, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Revista Espacios*, 41(22), 213-227.
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf>
- Cantero, H., & Leyva, E. (2016). La rentabilidad económica, un factor para alcanzar la eficiencia empresarial. *Ciencias Holguín*, 22(4), 1-17.
<https://www.redalyc.org/pdf/1815/181548029004.pdf>

- Cantón, I. (2010). Introducción a los Procesos de Calidad. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 8(5), 3-18.
<https://www.redalyc.org/pdf/551/55119084001.pdf>
- Céspedes, G., & Martínez, J. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1(22), 1-46.
<https://www.redalyc.org/pdf/4296/429644214001.pdf>
- Chacón, J., & Rugel, S. (2018). Artículo de Revisión. Teorías, Modelos y Sistemas de Gestión de Calidad. *Revista Espacios*, 39(50), 1-9.
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n50/a18v39n50p14.pdf>
- Chalán, J. (2019). Modelo de gestión por procesos para optimizar la gestión administrativa del Hospital General II de "Libertad" de la ciudad de Guayaquil. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 1(1), 1-14.
<http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/269/MODELO-PARA-OPTIMIZAR-LA-GESTION-ADMINISTRATIVA-DEL-HOSPITAL-GENERAL-II-DE-LIBERTAD-DE-LA-CIUDAD-DE-GUAYAQUIL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Coli, A., Consolini, P., & D'Orazi, M. (2016). Administrative and Survey Data Collection and Integration [Recopilación e integración de datos administrativos y de encuestas]. *Public Administration Review*, 1(1), 41-61. <https://doi.org/10.1002/9781118814963.ch3>
- Contreras, O., & Lesmez, J. (2018). El rol mediador de la identificación organizacional: compartir conocimiento en ambientes híbridos. *Suma de negocios*, 9(20), 129-137.
<http://www.scielo.org.co/pdf/sdn/v9n20/2027-5692-sdn-9-20-129.pdf>

- Costa, I., & Arena, C. (2017). Protagonismo de la Enfermería en las Metas de la ONU para la salud de los pueblos. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, 25(1), 1-3. https://www.scielo.br/pdf/rlae/v25/es_0104-1169-rlae-25-02864.pdf
- Fabian, H. (2020). *Gestión administrativa en el cumplimiento de la meta 4 en la Municipalidad Distrital de Pilpichaca, Huaytará-Huancavelica, 2020*. [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53617/Fabian_OH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, J., & Barbarán, H. (2021). Gestión Hospitalaria: una mirada al desarrollo de sus procesos. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(2), 1527-1545. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/368/458>
- Fuentes, C., López, D., & Moya, F. (2020). Compromiso organizacional como estrategia de cambio en hospitales públicos de Colombia y Venezuela. *Revista Espacios*, 41(22), 316-327. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p22.pdf>
- Gamboa, J., Puente, S., & Vera, P. (2016). Importancia del control interno en el sector público. *Revista Publicando*, 3(8), 487-502. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5833405.pdf>
- Ghaleb, S. (2019). Empowerment among Kuwait University staff and its effect on their job satisfaction [Empoderamiento del personal de la Universidad de Kuwait y su efecto en su satisfacción laboral]. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(2), 210-229. <https://doi.org/10.1108/JARHE-02-2019-0027>
- Gómez, L. (2019). La noción de emprendimiento: Desde la oportunidad hasta la creación de valor. *Revista espacios*, 40(37), 1-15. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n37/a19v40n37p30.pdf>

- Gozalez, C., Zapata, A., & Murillo, G. (2015). Las relaciones laborales en ECOPETROL: un análisis desde las teorías sociológicas de la organización. *Revista de Ciencias Sociales*, 21(1), 160-171.
https://www.researchgate.net/publication/275465195_Las_relaciones_laborales_en_ECOPETROL_un_analisis_desde_las_teorias_sociologicas_de_la_organizacion
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (1era edición ed.). México: McGraw Hill.
- Huerta, H. (2020). Habilidades gerenciales, toma de decisiones y gestión de las instituciones educativas de la UGEL 07. *Revista Saber Servir*, 1(3), 140-147.
<http://revista.enap.edu.pe/article/download/3919/4370/>
- Inga, F., & Arosquipa, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Simposio*, 36(2), 312-318.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v36n2/a21v36n2.pdf>
- Jarrín, W. (2016). Modelo de gestión con enfoque al cumplimiento de metas y objetivos organizacionales de los gobiernos autónomos descentralizados. *UNIANDES EPISTEME: Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación.*, 3(1), 62-81.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6756337.pdf>
- Kaufmann, W., Taggart, G., & Bozeman, B. (2018). Administrative Delay, Red Tape, and Organizational Performance [Retraso administrativo, burocracia y desempeño organizacional]. *Public performance management review*, 42(3), 529-553.
<https://doi.org/10.1080/15309576.2018.1474770>
- León, E. (2019). *La ejecución presupuestal y su influencia en el cumplimiento de metas en la Sociedad de Beneficencia Pública de Trujillo, años periodo 2015-2018*. [Tesis de postgrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38445/leon_me.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza, W., García, T., Delgado, M., & Barreiro, I. (2018). El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. *Dominio de las Ciencias*, 4(4), 206-240. https://www.researchgate.net/publication/336003622_El_control_interno_y_su_influencia_en_la_gestion_administrativa_del_sector_publico

Mendoza, W., Loor, V., Salazar, G., & Nieto, D. (2018). La asignación presupuestaria y su incidencia en la Administración Pública. *Dominio de Las Ciencias*, 4(3), 313-333. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/812/pdf>

Moli, P., O'Hara, L., Tah, P., Street, C., Athanasios, M., Purpe, D., . . . McNichola, F. (2018). A systematic review of the literature on ethical aspects of transitional care between child- and adult-orientated health services [Una revisión sistemática de la literatura sobre los aspectos éticos de la atención de transición entre los servicios]. *BMC Medical Ethics*, 19(73), 1-11. <https://dx.doi.org/10.1186%2Fs12910-018-0276-3>

Moyaid, S. (2019). Roots of Organizational Knowledge in Classical Management Theories: A Literature Review [Raíces del conocimiento organizacional en las teorías clásicas de gestión: una revisión de la literatura]. *International Journal of Business and Social Science*, 10(10), 8-14. http://ijbssnet.com/journals/Vol_10_No_10_October_2019/2.pdf

Nizarudin, B. (2017). The differences between management and leadership [Las diferencias entre gestión y liderazgo]. *Sinergi Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 7(1), 75-84. https://www.researchgate.net/publication/318597967_The_Differences_Between_Management_And_Leadership

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U.
- Ortega, J., Rodríguez, J., & Hernández, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, en el cumplimiento de procesos. *Revista Academia & Derecho*, *1*(14), 155-176.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6713605.pdf>
- Osorio, R. (2016). *Caracterización de la calidad de la gestión administrativa en el Hospital Nacional "Cayetano Heredia" – Lima 2015*. [Tesis de postgrado, Universidad San Pedro].
Repositorio Institucional.
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/920/Tesis_39508.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ou, A., Tsui, A., & Kinicki, A. (2014). Humble Chief Executive Officers' Connections to Top Management Team Integration and Middle Managers' Responses [Humildes conexiones de los directores ejecutivos con la integración del equipo de alta dirección y las respuestas de los mandos intermedios]. *Administrative Science Quarterly*, *1*(1), 1-40. <https://doi.org/10.1177/0001839213520131>
- Palmar, R., & Valero, J. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, *17*(39), 159-188.
<https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
- Perea, L., & Rojas, I. (2019). Modelos de gestión en instituciones hospitalarias. *Gerencia Y Políticas De Salud*, *18*(36), 1-36.
<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/gerepolsal/article/view/25711>

- Pineda, A. (2019). La comunicación organizacional en la gestión empresarial: retos y oportunidades en el escenario digital. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 7(1), 9-25.
<https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/182/179>
- Pineda, M., & Cortés, G. (2018). Cambio y adaptación organizacional. Una revisión de la literatura. *Revista espacios*, 39(37), 1-16.
<http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/a18v39n37p05.pdf>
- Pinto, D., Rebolledo, J., Oróstica, C., & Cifuentes, C. (2018). *Guía de aprendizaje proceso administrativo*. Dirección de Planificación y Desarrollo Online - INACAP, Santiago de Chile.
http://www.inacap.cl/web/material-apoyocedem/alumno/Administracion/Administracion/ADSP01_U3_GA.pdf
- Ramírez, A., Ramírez, R., & Calderón, E. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Revista Contribuciones a la Economía*, 1(1).
<http://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Ramírez, C. (2018). Los presupuestos: sus objetivos e importancia. *Revista Cultural UNILIBRE*, 1(1), 73-84.
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista_cultural/article/download/3981/3350/
- Raymond, E. (2018). An Elaboration of the Administrative Theory of the 14 Principles of Management by Henri Fayol [Una elaboración de la teoría administrativa de los 14 principios de gestión por Henri Fayol]. *International Journal for Empirical Education and Research*, 1(1), 41-52.
https://journals.seagullpublications.com/ijeer/assets/paper/IJ0320190910/f_IJ0320190910.pdf

- Reyna, Y. (2017). El control a la gestión en la administración pública: una mirada a las legislaciones de Ecuador y Perú. *Revista San Gregorio*, 1(19), 154-167. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6236969.pdf>
- Samaniego, K. (2017). *Indicadores de gestión administrativa como mecanismo de control en la coordinación de postgrados PUCESE*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas, Esmeraldas. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/1068/1/SAMANIEGO%20GARCA%20KARLA%20JOHANNA.pdf>
- Teece, D. (2017). Towards a capability theory of (innovating) firms: implications for management and policy [Hacia una teoría de la capacidad de las empresas (innovadoras): implicaciones para la gestión y las políticas]. *Cambridge Journal of Economics*, 41(3), 693–720. <https://doi.org/10.1093/cje/bew063>
- Thapa, I. (2020). *Public Administration: Meaning, Scope and Its Nature [Administración pública: significado, alcance y naturaleza]*. Tribhuvan University, Nepal. https://www.researchgate.net/publication/342876516_Public_Administration_Meaning_Scope_and_Its_Nature
- Vargas, J., & Zavaleta, W. (2020). La gestión del presupuesto por resultados y la calidad del gasto en gobiernos locales. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 24(2), 1-19. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357963491002/357963491002.pdf>
- Vargas, Y. (2019). *Gestión administrativa y el programa presupuestal de enfermedades no transmisibles en el Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco - periodo 2017*. [Tesis de postgrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión]. Repositorio Institucional. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/1566/1/T026_40597294_M.pdf

Wirtz, B., & Muller, W. (2018). An integrated artificial intelligence framework for public management. *Public Management Review*, 21(7), 1076-1100.
<https://doi.org/10.1080/14719037.2014.906964>

Zhang, F., & Feeney, M. (2020). Engaging through technology: the role of administrative culture and mandates. *Public Management Review*, 22(10), 1423-1442.
<https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1630475>

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistencia

Problemas			VARIABLES E INDICADORES		
Objetivos			Variable 1: Gestión administrativa		
Hipótesis			Variable 2: Cumplimiento de metas		
Problema	Objetivo	Hipótesis	Dimensiones	Indicadores	Escala
General	General	General	Planificación	Planeación	Ordinal
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima 2023?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima 2023.	Existe relación significativa entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima 2023.	Organización	Toma de decisiones	
			Dirección	Institucional	
			Control	Desempeño	
				Atención	
Específico	Específico	Específico	Adaptabilidad	Cobertura	
¿Cuál es la relación entre la planificación y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima 2023?	Analizar la relación entre la planificación y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima 2023.	Existe relación significativa entre la planificación y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima 2023.	Comunicación	Alcanzar	
				Equidad	
¿Cuál es la relación entre la organización y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima 2023?	Definir la relación entre la organización y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima, 2023.	Existe relación significativa entre la organización y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima 2023.	Iniciativa	Oportunidad	
				Identificar	
¿Cuál es la relación entre la dirección y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima 2023?	Conocer la relación entre la dirección y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima 2023.			Factores	
				Procesos	
				Oportunidad	Ordinal
				Proteger	
				Población	
				Situaciones	

metas en el Ministerio de Salud, Lima 2023?	Establecer la relación entre el control y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima 2023.	Existe relación significativa entre la dirección y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima 2023.	Implementación
¿Cuál es la relación entre el control y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima 2023?		Existe relación significativa entre el control y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima 2023.	Modelos
			Conocimiento
			Gestión
			Normas
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística por utilizar
TIPO:	POBLACIÓN:	Variable 1:	DESCRIPTIVA:
Básica	Conformada por el personal que labora en el Ministerio de Salud.	Gestión administrativa	Método de análisis de datos
NIVEL:	TIPO DE MUESTREO:	Variable 2:	medidas de análisis de datos
Correlacional	Probabilístico, aleatorio simple	Cumplimiento de metas	Frecuencias, porcentajes.
DISEÑO:	TAMAÑO DE MUESTRA:	Técnicas:	INFERENCIAL:
No experimental	Conformada por el personal que labora en el Ministerio de Salud.	Encuesta	Coefficiente de Rho de Spearman
		Instrumentos:	
		Cuestionario	

Anexo B. Instrumentos

Cuestionario de gestión administrativa

Estimado directivo esperamos su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. La prueba es anónima.

El presente tiene por objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima, 2023

Lea usted, con atención y conteste a las preguntas marcando (X) en una sola alternativa.

Escala de Medición	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valoración	1	2	3	4	5

Gestión administrativa						
Dimensión. Planificación		1	2	3	4	5
1	Se planifican anticipadamente las actividades o labores a realizar en el Ministerio de Salud.					
2	Las actividades realizadas se basan en el plan anual de actividades.					
3	Se analizan y seleccionan diversas alternativas de solución en el proceso de toma de decisiones.					
4	Existe una coordinación previa entre el personal encargado para la toma de decisiones.					
Dimensión. Organización		1	2	3	4	5
5	Realiza sus actividades en función a la misión del Ministerio de Salud.					
6	Cumple con sus actividades según la visión del Ministerio de Salud.					
7	Generalmente miden el desempeño del personal del Ministerio de Salud.					

8	Se cuentan delimitadas y definidas las diversas responsabilidades en el Ministerio de Salud.					
Dimensión. Dirección		1	2	3	4	5
9	Considera que existe una adecuada relación entre los trabajadores.					
10	Se cuenta con un personal que supervise la función de los trabajadores administrativos.					
11	Considera que se toma en cuenta los comentarios o recomendaciones de los diversos trabajadores.					
12	Existe una constante comunicación entre los trabajadores del Ministerio de Salud.					
Dimensión. Control		1	2	3	4	5
13	Ante los resultados del control de las actividades realizadas por los trabajadores.					
14	Considera que se toman decisiones de forma inmediata ante fallas que afecten el proceso administrativo.					
15	Se cuenta con un estándar de atención a los usuarios.					
16	Se implementan estrategias de mejora para brindar una atención de calidad.					

Cuestionario de cumplimiento de metas

Estimado directivo esperamos su colaboración, respondiendo con sinceridad el presente cuestionario. La prueba es anónima.

El presente tiene por objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud, Lima, 2023

Lea usted, con atención y conteste a las preguntas marcando (X) en una sola alternativa.

Escala de Medición	Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valoración	1	2	3	4	5

Cumplimiento de metas						
Dimensión. Adaptabilidad		1	2	3	4	5
1	Considera que se cumple con la cobertura de las diversas metas programadas en el Ministerio de Salud.					
2	El Ministerio de Salud comunica cuales son las metas programadas para un determinado periodo.					
3	Considera que existe equidad entre el presupuesto asignado y el cumplimiento de metas en el Ministerio de Salud.					
4	Considera que el Ministerio de Salud brinda las oportunidades necesarias para cumplir con las metas programadas					
Dimensión. Comunicación		1	2	3	4	5
5	Existe una comunicación constante entre los trabajadores a fin de cumplir con las metas trazadas por el Ministerio de Salud.					
6	Se evalúa los factores que pueden apoyar al cumplimiento de metas como el factor económico.					
7	Los procesos de las actividades se mejoran constantemente a fin de lograr las metas planteadas por el Ministerio de Salud.					
Dimensión. Iniciativa		1	2	3	4	5

8	Considera que a los trabajadores se les brinda oportunidades como capacitaciones a fin de mejorar la realización de sus labores.					
9	El Ministerio de Salud brinda protección a todos los trabajadores frente a posibles enfermedades.					
10	El Ministerio de Salud brinda información a los trabajadores sobre prevención de enfermedades.					
11	Ante situaciones adversas se cuenta con un plan de implementación inmediata.					
Dimensión. Conocimiento		1	2	3	4	5
12	Se realizan acciones de control a fin de lograr el cumplimiento de metas trazadas.					
13	Se implementan modelos de mejora de las actividades del Ministerio de Salud a fin de cumplir con las metas.					
14	Considera que el Ministerio de Salud gestiona los recursos necesarios para cumplir con las metas.					
15	Considera que el personal posee conocimiento sobre las normas de bioseguridad.					

Anexo C. Validación y confiabilidad de instrumentos

Tabla 18

Confiabilidad del cuestionario variable 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
.951	16

A partir de los datos presentados en la tabla anterior se llevó a cabo una primera revisión que involucró a 30 participantes, donde, el objetivo primordial de esta revisión era analizar la fiabilidad de la variable "Gestión administrativa", que se conforma por 16 ítems. Los resultados obtenidos de esta revisión revelaron un coeficiente cercano a 1, específicamente 0.951, donde, este valor sugiere que el instrumento utilizado muestra un nivel significativamente alto de fiabilidad.

Tabla 19

Confiabilidad del cuestionario variable 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.915	15

A partir de los datos presentados en la tabla anterior se llevó a cabo una primera revisión que involucró a 30 participantes, donde, el objetivo primordial de esta revisión era analizar la fiabilidad de la variable "Cumplimiento de metas ", que se conforma por 15 ítems. Los resultados obtenidos de esta revisión revelaron un coeficiente cercano a 1, específicamente 0.915, donde, este valor sugiere que el instrumento utilizado muestra un nivel significativamente alto de fiabilidad.

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

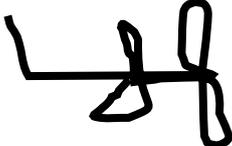
Apellidos Y Nombres del juez validador	DNI	Grado académico	Autor del Instrumento
HERNANDEZ CELIS, DOMINGO	40878290	DOCTOR	Yolanda Bazán Pérez
Título: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN EL MINISTERIO DE SALUD, 2023."			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
		1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado.																				x
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					x	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																					x	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																					x	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																					x	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos trazados																					x	
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																					x	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																					x	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																					x	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95

LIMA, 08 DE ENERO DEL 2024	40878290		999774752
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto Informante	Teléfono N°

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

II. DATOS GENERALES:

Apellidos Y Nombres del juez validador	DNI	Grado académico	Autor del Instrumento
Grimaldo Querevalú Suárez	06683186	Maestro en Finanzas	Yolanda Bazán Pérez
Título: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN EL MINISTERIO DE SALUD, 2023."			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente			
		0 - 20				21 - 40				41 - 60				61 - 80				81 - 100			
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado.																				X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación																				X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																				X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos trazados																				X
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																				X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																				X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																				X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95

LIMA, 29 de enero DEL 2024	06683186		994359251
Lugar y Fecha	DNI	Firma del Experto Informante	Teléfono N°

INSTRUMENTO DE OPINIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

Apellidos Y Nombres del juez validador	DNI	Grado académico	Autor del Instrumento
VELASCO TAIBE MARCO ANTONIO	08309316	DOCTOR	Yolanda Bazán Pérez
Título: “GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL CUMPLIMIENTO DE METAS EN EL MINISTERIO DESALUD, 2023.”			

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficient e0 - 20				Regula r21 - 40				Buen a41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelent e81 - 100						
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado.																						93	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																							93
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación																							93
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																							93
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.																							93
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos trazados																							93
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos																							93
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																							93
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																							93
III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X)		Aplicable después de corregir ()																No aplicable ()						
IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 93																								
LIMA, 23 DE FEBRERO 2024						08309316												998703845						
Lugar y Fecha						DNI						Firma del Experto Informante						Teléfono N°						