



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD**

**Gestión directiva y productividad laboral del personal
asistencial de un hospital en San Martín, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Ruíz Isla, Milagros (orcid.org/0009-0006-6831-2926)

ASESORAS:

Dra. Mercado Marrufo, Celia Emperatriz (orcid.org/0000-0002-4187-106X)

Dra. Meneses La Riva, Monica Elisa (orcid.org/0000-0001-6885-9207)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción a la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por darme la oportunidad de culminar esta meta, que es mi guía, fortaleza en mi camino hasta el día de hoy.

A mis padres y hermanos, por su apoyo incondicional, por sus consejos, valores, por motivarme a seguir hacia adelante y por ser la fortaleza de mi vida, gracias por confiar en mí, por los ejemplos de perseverancia y constancia que me infundado siempre.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis maestros y a la Dra. Mercado Marrufo Celia Emperatriz personas de gran sabiduría, por transmitirme sus conocimientos, experiencia y motivación para culminar esta etapa.

A mi institución de trabajo, por darme las facilidades para terminar la maestría con éxito.

Y a todas las personas que de una y otra forma me apoyaron en esta etapa.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MERCADO MARRUFO CELIA EMPERATRIZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión directiva y productividad laboral del personal asistencial de un hospital en San Martín, 2023.", cuyo autor es RUÍZ ISLA MILAGROS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 29 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MERCADO MARRUFO CELIA EMPERATRIZ DNI: 10061458 ORCID: 0000-0002-4187-106X	Firmado electrónicamente por: CMERCADOM el 29- 12-2023 22:10:54

Código documento Trilce: TRI - 0712801



ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, RUÍZ ISLA MILAGROS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión directiva y productividad laboral del personal asistencial de un hospital en San Martín, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MILAGROS RUÍZ ISLA DNI: 71472655 ORCID: 0009-0006-6831-2926	Firmado electrónicamente por: MRUIZI280 el 29-12- 2023 20:43:08

Código documento Trilce: TRI - 0712802

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA ASESORA	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I.- INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1.- Tipo y diseño de investigación	13
3.2.- Variables y operacionalización	14
3.3.- Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos	16
3.5. Procedimientos.	17
3.6. Método de análisis de datos.	17
3.7. Aspectos éticos.	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.	27
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Total gestión directiva	18
Tabla 2: Total productividad laboral	19
Tabla 3: Correlación de las variables de estudio.	23
Tabla 4: Correlación de Planificación y eficiencia laboral.	24
Tabla 5: Correlación de la dimensión organización y capacitación al personal.	25
Tabla 6: Correlación de las dimensiones de liderazgo y satisfacción laboral.	26

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura 1. Diseño de investigación.	13
Gráfico 1: Gestión directiva	18
Gráfico 2: Productividad Laboral	19
Gráfico 3: Planificación	20
Gráfico 4: Eficiencia Laboral	20
Gráfico 5: Organización	21
Gráfico 6: Capacitación al personal	21
Gráfico 7: Liderazgo	22
Gráfico 8: Satisfacción laboral	22

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación de la gestión directiva y productividad laboral del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023; por lo cual se realizó un estudio con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, tipo descriptivo correlacional y transversal según su temporalidad.

La muestra para la presente investigación estuvo compuesta por 133 personal asistencial de un hospital en San Martín, para la recolección de datos se aplicó dos instrumentos, un cuestionario para Gestión directiva y un cuestionario de productividad laboral, ambos validados por juicios de expertos y sometidos a análisis de confiabilidad.

Los resultados de la investigación, permitieron concluir que las variables de estudios se encuentran correlacionadas, de manera directa y significativa, porque el coeficiente de correlación de Spearman encontrado tuvo un valor de 0.197 es una correlación positiva muy baja, se concluye que cuanto mejor es la gestión directiva, se espera una mayor productividad del personal asistencial.

Palabras clave: Gestión directiva, productividad laboral, personal asistencial.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between management management and work productivity of the healthcare staff of a hospital in San Martín 2023; for this reason, a study was carried out with a quantitative approach, non-experimental design, and descriptive correlational and transversal type according to its temporality.

The sample for this research was made up of 133 healthcare personnel from a hospital in San Martín. For data collection, two instruments were applied, a questionnaire for Management Management and a questionnaire for work productivity, both validated by expert judgments and subjected to reliability analysis.

The results of the research allowed us to conclude that the study variables are correlated, directly and significantly, because the Spearman correlation coefficient found had a value of 0.197, it is a very low positive correlation, it is concluded that the better the management, greater productivity of healthcare personnel is expected.

Keywords: Management management, work productivity, healthcare personnel

I.- INTRODUCCIÓN

En estos tiempos en el sector salud es importante la gestión directiva, para lograr los objetivos de la institución; tener la sostenibilidad de la calidad; para muchos directivos y profesionales de la salud es un reto poder gestionarlo; se requiere de un buen equipo de recursos humanos y por el incremento de la población hay una incidencia en la cobertura de atención a los pacientes y el aumento de la productividad del personal asistencial.

Según la OMS (2020) es muy importante desarrollar el liderazgo directivo en el ámbito sanitario, siendo necesario recibir formación a nivel profesional en toma de decisiones de gestión, resolución de problemas, pensamiento creativo, comunicación, confianza en uno mismo, para asumir cargos con función administrativa. Tener en cuenta en desarrollar estas habilidades gerenciales, para un lugar de trabajo saludable, donde los empleadores y funcionarios trabajen para mejorar el sistema de salud y el bienestar para todos.

Asimismo, proteger la salud y seguridad de los empleados, contribuye a mejorar la productividad laboral; ya que ellos son el eje vertebral de todo el sistema de salud en funcionamiento. Implantaron en el 2022 con la resolución WHA74.14 un “Plan de acción Mundial de la salud”, para que se garantice la seguridad de cada uno de los pacientes, incluyen aplicar medidas de seguridad a los trabajadores de salud. Asegurando al personal asistencial con buenas condiciones laborales, saludables y satisfactorias, que van a contribuir en el desarrollo y productividad en la institución. OMS (2022).

En Perú; se afirmó la problemática del sistema de gestión, durante la pandemia del COVID-19, donde se reflejó las falencias que tienen las diferentes entidades de salud. En una encuesta aplicada a nivel nacional para evaluar la satisfacción de los usuarios que acuden a los establecimientos sanitarios ENSUSALUD 2016, se identificó por los directivos de salud la falta de recursos humanos, el desabastecimiento insumos y medicamentos, carencia de infraestructura y presupuesto en salud. Estos resultados son útiles para los gestores que son responsable para tomar decisiones en pro de la mejora de la calidad de los servicios. Concluyen que el nivel de salud en el país es por falta de

interés para el gobierno. No se evidencia otra encuesta actual en cuanto a la gestión directiva, ya que en la actualidad la problemática sigue siendo la misma en los establecimientos de salud. ENSUSALUD (2019)

El Ministerio de Salud, establece una Directiva de orden administrativo, con la finalidad de formular, seguir y evaluar los planes operativos descritos en la Res. del MINSA N°326-2022; que tiene por finalidad lograr los objetivos institucionales mediante la estandarización de planes específicos, para alcanzar la operatividad de intervenciones sanitarias y administrativas, evaluando el cumplimiento de estos planes por parte de las Diresas en cada región. MINSA (2022).

Por último, en la región San Martín, se evidencia las falencias en la gestión directiva, como el desconocimiento del plan operativo institucional, la insuficiencia de recursos humanos en los servicios, desabastecimiento de insumos o medicamento que impide brindar una atención de calidad, la ausencia del personal asistencial en algunas áreas, genera un espacio difícil de atestar, también se observa la incompetencia en funciones administrativas, que provoca un incumplimiento de las estrategias establecidas, porque asumen el cargo directivo inexpertos en gestión de servicios de salud, que no muestran liderazgo, la falta de decisiones asertivas y la parcialidad en los problemas en la institución es lo que produce una disconformidad del personal asistencial con la gestión directiva.

Asimismo, en cuanto a la productividad laboral por el personal asistencial, se evidencia el incumplimiento de las funciones, el incremento laboral por el aumento de las atenciones, la evaluación de desempeño laboral, provoca un disgusto entre los trabajadores, que genera descontento con su labor, la falta de empatía entre los trabajadores, induce que se siente un ambiente hostil. Además, en la institución se evidencia la falta de capacitación al personal asistencial, el favoritismo profesional por parte de la gestión directiva, crea una desmotivación en los trabajadores del hospital.

Después de haber contextualizado la realidad del problema se formuló la siguiente interrogante ¿Cómo se relaciona la gestión directiva en la productividad laboral del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023? Además, el proyecto de investigación cuenta con problemas específicos que son: ¿Cuál es la

relación entre la planificación y la eficiencia laboral del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023?, ¿Cuál es la relación de la organización y capacitación al personal asistencial de un hospital en San Martín 2023?, ¿Cuál es la relación del liderazgo y satisfacción laboral del recurso asistencial de un hospital en San Martín 2023?

La presente investigación se justificó en demostrar la importancia que es tener una gestión directiva en la institución, teniendo en cuenta la productividad laboral del personal asistencial de salud, como **justificación teórica** se brindó información oportuna de beneficio para los que administran o gerencia el sector público, favoreciendo a introducir una muestra que se ajuste al ambiente laboral efectiva. Como **justificación metodológica**, la investigación se realizó conforme a una metodología coherente, validada por expertos, cuyos resultados serán analizados objetivamente, y la **justificación práctica**, el estudio contribuye a establecer los niveles que se encuentran descritas en cada una de las variables y la relación que tiene la productividad laboral del personal asistencial, se desarrolló métodos, instrumentos y procedimientos, que fueron aplicados en el trabajo de investigación.

Al mismo tiempo, el proyecto cuenta con objetivo principal: Determinar la relación de la gestión directiva y productividad laboral del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023; y objetivos específicos; Analizar la relación entre la planificación y eficiencia laboral del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023; Analizar la relación entre la organización y capacitación del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023; Determinar la relación del liderazgo y satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023.

Evidenciado el problema se consideró como hipótesis general; si existe relación significativa entre la gestión de directiva y productividad laboral del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023, a ello le incorporamos las hipótesis específicas; Existe relación entre la planificación y eficiencia laboral del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023; Existe relación entre la organización y capacitación del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023; Existe relación entre liderazgo y satisfacción laboral del personal de un hospital en San Martín 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para continuar con el desarrollo del estudio, se revisó trabajos previos que estén de acorde al proyecto en relación a las variables de estudio, y donde aportan información relevante en sus resultados, que contribuyen en la investigación que estamos planteando; según la línea de investigación contamos con investigaciones nacionales como Barazorda (2021), tiene un estudio que determinó la correlación entre habilidades de los directivos y satisfacción con la labor que realizan en la institución del CS Tamburco, ciudad de Abancay; utilizando métodos cuantitativo, no experimentales, descriptivos correlacionales y transversales, con una muestra de 30 trabajadores realizaron un cuestionario, teniendo por resultados que las variable se encuentran correlacionadas de manera directivas y significativa, se concluye cuanto mayor sea la primera variable, es decir, la habilidad directiva, mayor será la satisfacción que tienen los trabajadores con las labores realizadas desde su percepción.

Por su parte, Vera (2021), realizó un estudio para determinar la correlación entre dos variables: gestión administrativa y operatividad laboral en una clínica privada de Lima, mediante un estudio básico, correlacional, cuantitativo, de diseño no experimental y transversal, realizó un estudio con muestra de 50 empleados, se realizó una encuesta, teniendo un resultado coeficiente de Spearman de 0,0446, es decir, correlación moderadamente alta. Se concluyó la existencia de correlación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y la oportunidad laboral en el personal asistencial de la parte privada.

También el investigador Puicon (2020), realizó un estudio titulado relación entre las variables gestión directiva y la satisfacción que tienen los usuarios del CS de Atusparia, en la ciudad de Chiclayo. Con metodología cuantitativa, transversal y correlacional, con una muestra de 400 usuarios, utilizando el instrumento SERVQUAL y EVAL 01 MRL, como resultado el rango de gestión de servicios de salud lo designan al médico y por otro lado entre las dimensiones se mostró una correlación negativa débil, concluyendo, la existencia de correlación entre la dimensión de la gestión del servicio sanitario y satisfacción del usuario externo.

Asimismo, Chancafe et al. (2020), en su estudio sobre gestión administrativa y la variable liderazgo del PP 068 en el sector salud en Lima, se realizó mediante un método básico, de diseño no experimental, de aplicación transversal, con enfoque cuantitativo, en una muestra seleccionada de 143 ejecutoras de salud, se aplicó un cuestionario tipo Likert. Se concluyó que se encontró la influencia de la gestión administrativa y el liderazgo en el plan presupuestario de la unidad ejecutiva 068 y el valor del índice de Nagelkerke fue del 62,8%, lo que indica un buen ajuste.

Para terminar con las investigaciones nacionales a (Muñoz, 2019); tiene un estudio Gestión directiva y recursos humanos en el servicio de farmacia, en HE Grau de la ciudad de Lima; con metodología cuantitativo/cualitativo, correlacional, diseño no experimental, teniendo una muestra 82 trabajadores, en conclusión, existe relación directa y significativa entre la dirección y el recurso humano con un nivel de confiabilidad del 95%.

Del mismo modo se tiene estudios con investigaciones internacionales, que se relacionan con el proyecto de investigación como; (Pérez et al., 2023), Se realizó un estudio para que se analice la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción de los usuarios internos en la Red Sanitaria de Casanare E.S.E durante la época en que surgió la pandemia Covid-19 de 2021 en la ciudad de Colombia; su enfoque es de origen cualitativa y cuantitativa, es decir, mixta, de nivel descriptivo, con una muestra de 151 usuarios de la red, se aplicó una prueba estadística entre la relación de las variables, por lo tanto, la red de salud de Casanare ESE está bien adaptada al cambio y es capaz de compensar el impacto de la pandemia. Se concluye que estos resultados pueden ayudar a desarrollar lineamientos de gestión estratégica.

Se destaca también la investigación de (Cervantes et al., 2021); estudio de impacto de satisfacción laboral y su influencia en productividad- México, su objetivo es diagnosticar la satisfacción de los empleados, y los factores que infieren en la baja productividad laboral. Es un trabajo empírico con un enfoque cualitativo y no probabilístico. Se realizó una encuesta por cuestionario con la participación de 80 personas. El resultado es que la satisfacción de los empleados está motivada y son responsables, pero no hay buena comunicación entre compañeros y sienten que

no se reconoce su trabajo. En conclusión, es que la motivación y el reconocimiento son importantes.

Además, en el mismo año se tiene a (Matute et al., 2021); tiene un estudio Gestión por procesos: resultados para mejorar la atención en instituciones de salud-Ecuador, el objetivo principal es analizar la viabilidad de la política estatal frente al Covid-19, estructurando así la importancia de los problemas operativos y administrativos. Se realizó un enfoque descriptivo no experimental con una muestra de 150 usuarios, centrándose así en el conocimiento, estructura, impacto, confiabilidad, servicio y calidad relacionados con los servicios hospitalarios. Se concluyó que se debe implementar un modelo de gestión de procesos para lograr una relación integral basada en el éxito, la confiabilidad y la calidad.

Siguiendo con la revisión de las investigaciones a nivel internacional a Balcázar (2020), tiene por objetivo su investigación verificar la variable gestión administrativa en los hospitales públicos en la ciudad de Cundinamarca del país Colombia, con una metodología cualitativo descriptivo donde revisaron informes de auditoría recopilando información relevante, con una muestra de 54 hospitales, se concluyó que la administración de la mayoría de los hospitales tiene observaciones que puede afectar los niveles de calidad de vida de la ciudadanía.

Además Pitre et al. (2020), analizó un estudio sobre el entrenamiento que se realiza al recurso humano en la gerencia de calidad del sector salud de la ciudad de Colombia, cuyo objetivo es que se analice el proceso de formación y se evalúe a cada uno de los profesionales de la salud a través de métodos cuantitativos, apoyado en una revisión de la literatura, cuyos resultados nos permitan darse cuenta de la importancia de la gestión y el que se promueva el desarrollo del recurso humano para optimizar el logro de objetivos. La conclusión es que el recurso humano que labora son la clave para asegurar la calidad en una institución.

En cuanto a las teorías de gestión directiva en salud, se refieren al proceso mediante el cual los líderes de la organización la dirigen y gestionan, establecen sus metas y valores y los ponen en acción; también proporcionan el entorno adecuado para impulsar la productividad, el aprendizaje y el crecimiento organizacional; dejan espacio para que otros miembros del personal se adapten a

un ambiente de trabajo moral y alentador y se mantengan en estrecho contacto con ellos para desarrollar una dirección dinámica para cumplir y superar los objetivos (James y William, 2008).

También existen conceptos de la gestión directiva por parte de algunos autores que desarrollaron su investigación como Herrera (2019); refiere que la gestión directiva tiene varias funciones y responsabilidades, articula recursos, logra objetivos, crea mejores oportunidades y canales de comunicación para la cooperación, jornada laboral, negociación de conflictos. Los administrativos tienen la tarea de administrar instituciones: conocimiento y práctica, para resolver problemas y, evitar obstáculos en los procesos de gestión y de esta manera, usted simplemente gestiona su organización y aclara su responsabilidad hacia ella gestión de calidad.

Y, por último, Lazo (2023), describe que la gestión directiva en salud, se considera habilidades, que buscan tener equilibrio entre todos que depende del líder de la organización el director, por su capacidad para impulsar el cambio organizacional, mejorar la calidad del servicio e inspirar al personal para lograr objetivos organizacionales compartidos.

Dentro de la gestión directiva de salud, considera 3 dimensiones de estudio como es la planificación, organización y liderazgo. i) **La planificación** es de importancia en cualquier proceso que vas a realizar en una empresa, que incluye formulación, implementación y control de la estrategia. A través de este proceso, buscamos optimizar el logro de metas e identificar acciones específicas para alcanzar metas futuras. En su concepto teórico tenemos Taylor (1991), determina que es una decisión sobre qué hacer e incluye decisiones importantes como formular políticas, objetivos, redactar programas, definir métodos y procedimientos específicos y crear grupos de trabajo.

También, se considera conceptos de los siguientes autores como es Westreicher (2020), define la planificación en determinar los procedimientos y estrategias para seguir alcanzando las metas. Significa anticipar eventos que pueden crear amenazas u oportunidades. Donde se pretende reducir los efectos negativos, quiere decir que la planificación no consiste sólo en determinar la acción,

sino también reducir las pérdidas y amentar la eficiencia. Asimismo, al autor Quiroa (2020), refiere que la planificación es una herramienta que utiliza las empresas como proceso estratégico de manera sistemática, que le permita desarrollar e implementar plan o planes para alcanzar los objetivos establecidos. Importante para toma de decisiones empresariales, sobre cómo debe actuar la empresa y qué camino que deberá tomar en el futuro para alcanzar sus objetivos.

En la investigación la dimensión de planificación, considera los siguientes indicadores, desconocimiento del plan operativo institucional, insuficiencia de recursos humanos y desabastecimiento de insumos y medicamentos. En la contextualización de las dimensiones, según el MINSA (2022), sostiene que POI es una herramienta de gestión que involucra la planificación de actividades durante un año, para alcanzar metas, objetivos, lineamientos políticos y actividades estratégicas; también la ejecución permite asignar recurso presupuestario, que muestran eficacia y transparencia. La OPS (2018), define recursos humanos, las personas capacitadas que realizan funciones de acuerdo a su profesión en el ámbito laboral. Según Bernal et al. (2020), define como la inestabilidad de medicamento e insumos dentro de un servicio, puede darse de forma temporal o por un largo tiempo.

Referente a la segunda dimensión ii) La **organización** en el estudio de la investigación, según Chiavenato (2012) refiere a la organización como la capacidad de gestionar, planificar e integrar recursos y organizaciones afines que se están desarrollando y examinar posibles similitudes entre ellos y las capacidades que poseen. La organización es lo más importante a considerar para cualquier administración porque ayudará a gestionar y asignar adecuadamente los recursos disponibles para que cada empleado sepa qué funciones debe realizar.

Se puede señalar otros autores como, Ropa (2022); definir la organización como una unidad compuesta por elementos o partes interrelacionados, donde las partes forman el todo y el todo forma el todo. Incluye la implementación de acciones estratégicas, las cuales se basa en el análisis de la relación exógena (contexto) y endógenas de la entidad en los procesos de cambio. También encontramos los autores Pazo et al. (2020), en determinar que es una herramienta publicitaria a

cargo de gestionar procesos, implementar métodos de trabajo efectivos y esforzarse por lograr una mayor productividad y desarrollar el talento del personal.

Asimismo, la dimensión de la organización, cuenta con los indicadores la ausencia del personal asistencial, incompetencia en funciones administrativas e incumplimiento de las estrategias. Según la OIT (2022), define la ausencia como uno o más días del empleado que no asiste al trabajo ya sea por enfermedad, accidente, permisos, entre otros. Según Casimiro et al. (2020), definen la incompetencia como una característica de la persona que no puede cumplir con funciones, por falta de conocimiento y capacidad.

Por último, la tercera dimensión iii) es el **liderazgo**, los conceptos de los autores tenemos a French & Bell (1996), que define a esta acción como un proceso altamente interactivo, los miembros colaboran y comparten, y todos los miembros del equipo desarrollan o fortalecen sus habilidades en el mismo proceso; incluye la dirección, visión y estrategia de desarrollo, para lograr objetivos mientras se coordina y motiva a las personas.

Además, existe varios conceptos teóricos sobre liderazgo, y proyectos desarrollados, dentro de ellos tenemos Puertas et al. (2020); se refiere al comportamiento y las acciones que tiene una persona a liderar, donde inspira motivar a los trabajadores a lograr los objetivos. Tiene que ser un líder que transforme la institución en eficaz, eficiente y equitativo. También, Veranes et al. (2021); es la capacidad para formar personas y asegurar su contribución efectiva y adecuada al logro de objetivos, comprometida con el desarrollo de los asociados, evaluando y aprovechando sus potenciales y habilidades personales; requiere un cierto nivel de competencia y conocimientos necesarios. Es el potencial humano para desarrollar una determinada actividad: perseverancia, concentración en los obstáculos, asumir responsabilidades, capacidad de trabajar solo y cuando sea necesario con otros, saber delegar, ampliar oportunidades y actuar con integridad.

En los indicadores del liderazgo, en el proyecto se considera la inexperiencia en la dirección, falta de decisiones asertivas y debe haber parcialidad en los problemas. Según el autor Cardemil (2022), refiere la inexperiencia en contra del trabajador que asume un cargo, que se puede fortalecer con los años a través de

la experiencia. Según Ángeles (2022), refiere que la decisión asertiva es una actitud como expresamos nuestra opinión, con firmeza, directa y hacer respetar los derechos. En cuanto a la parcialidad de problemas, según el autor Durán et al. (2021), dice que es la actitud ante un problema, no estar en contra o favor de alguien específico, sino escuchar y juzgar y proceder a una solución.

Dentro del presente estudio de investigación, se considera a la variable Productividad laboral que, según Hernández (2017), determinar la productividad como una condición importante para lograr la eficiencia y así mejorar el trabajo. También se cuenta con conceptos de otros autores Agudelo (2022); define como la base de la sostenibilidad a largo plazo no es sólo la integración de sistemas y esfuerzos colectivos, sino también la competitividad; creador de riqueza y fuente de mayor bienestar para la población. Por otro lado, Bravo et al. (2022); considera el enfoque de una organización para lograr resultados efectivos y eficientes para optimizar la satisfacción del cliente y gestionar el tiempo, los recursos y los costos del servicio.

La **productividad laboral** que, es considerada como la segunda variable, tiene 3 dimensiones que es la eficiencia laboral, satisfacción laboral y capacitación al personal.

Al respecto en la primera dimensión D1: Ponce (2021); determina la **eficiencia laboral** que es la relación entre esfuerzo y beneficio el resultado. La consecución de resultados requiere eficiencia en todas las áreas de la organización requieren buenos resultados y debemos recordar que cualquier trabajo debe ser eficiente, pero no lo hagas de inmediato, porque a menudo es difícil saber quién es deberíamos prestar más atención y concentración al realizar las tareas actividad. Según Gutiérrez (2010) se refiere a la eficiencia como la correlación entre los resultados de una actividad y los recursos empleados.

También se considera al autor Fleitman (2008), refiere a la mejor manera de hacer o lograr algo para que los recursos de la entidad, llámese personas, máquinas o materias primas, sean utilizados de la manera más eficiente, la productividad y la utilización se utilizan para indicar la correlación entre la frecuencia

de bienes y servicios que se producen y el número de bienes producidos. Se establece 3 dimensiones:

En la dimensión eficiencia laboral, tiene tres indicadores que es incumplimiento de las funciones, incremento laboral y evaluación de desempeño laboral. Según la autora Arámbulo (2018), consiste una falta, en la ejecución de una obligación, que le designan. Según Celso (2017), define el aumento de producción en una empresa, que se está logrando las expectativas del producto. Según Laza (2012), es la forma como la persona realiza sus labores, teniendo en cuenta la motivación, la orientación, organización que le va llevar al éxito.

En cuanto a la D2: **satisfacción laboral**, según el autor Robbins (1998) define como un conjunto de emociones y cualidades que tiene el empleador respecto a su organización y su labor en ella. Otro autor Cruz (2020); establece que es la actitud de una persona hacia el trabajo, y su formación depende del grado de satisfacción laboral, es decir, si la satisfacción laboral del empleado es alta, estará satisfecho con las tareas realizadas y las relaciones interpersonales con supervisores y compañeros y una actitud relacional es buena para la empresa porque la productividad es mayor y la calidad del trabajo es mejor. Por último, los autores Salazar et al. (2019); determina como un amplio conjunto de actitudes positivas y respuestas emocionales que los individuos tienen hacia su trabajo basándose en comparación de resultados esperados.

De la misma manera, la dimensión de satisfacción laboral, presenta indicadores, descontento con su labor, falta de empatía entre trabajadores y ambiente hostil. Según el autor Sarra (2021), se refiere a la persona que no cumple con su rendimiento laboral, desinterés, en su trabajo. Según Rivero (2019), refiere que la empatía es comprender claramente lo que otra persona siente, se relaciona con la capacidad de apoyar, y preocupación por los demás. Según la OIT (2020), define un ambiente hostil donde las conductas o acciones muestran discriminación, ofensas, creando intimidación laboral.

Además, en la dimensión D3: **capacitación** al personal, según el autor Dessler (2006), consiste en facilitar a los trabajadores nuevos y antiguos, capacitaciones en habilidades que sean necesarias para desempeñar su trabajo.

Además, el autor Rabines (2019); define como un plan de mejora continua hará que esto suceda tener en cuenta las funciones de los empleados que trabajan en la empresa, sin embargo, para poder realizar las actividades lo mejor posible, el programa se centra tanto en el componente teórico como en el práctico. Y, por último, el autor Rodríguez (2020); La capacitación uno de los aspectos más cruciales de cualquier organización es la formación porque es un proceso continuo destinado a impulsar la productividad a través de la eficiencia. Todos los programas de formación que ofrece la empresa incluyen la adecuada toma de decisiones en áreas cruciales.

Asimismo, tiene indicadores que es la falta de capacitaciones, favoritismo profesional y falta de motivación. Según el autor Huamachuco (2020), define como un proceso de conjuntos que genera conocimiento, desarrollo de habilidades, que pueden ser individuales o colectivas. Según los autores Cakir et al. (2023), refiere que son privilegios para algunos trabajadores, donde no se evidencia la equidad entre todos. Por último, tenemos a los autores Peña et al. (2017), refiere que es la actitud que tiene la persona a realizar su trabajo que logran cumplir sus objetivos dentro de la institución.

Las instituciones hospitalarias han pasado por una historia de diferentes modelos de gobernanza y han sido empoderadas, desde la burocracia hasta la burocracia populista, la tecnocracia y el derrocamiento de un nuevo liderazgo estatal. Todo esto en el contexto del papel cambiante del Estado, centrándose en el sector económico y social, que proporciona condiciones favorables para la inversión privada y la competitividad. En el campo social, el Estado juega un papel importante en la configuración y financiación de políticas públicas y en compartir con el sector privado el desempeño de los servicios públicos, principalmente los servicios públicos de salud y educación básica, para promover la modernización de los hospitales.

III. METODOLOGÍA

3.1.- Tipo y diseño de investigación

Este estudio tuvo una metodología de paradigma positivista, porque se abordó las variables de estudio mediante la observación y un proceso medible. La investigación es descriptiva, porque se orientó a estudiar las variables gestión directiva y productividad laboral, con sustento de las bases teóricas que fueron revisadas en el proyecto.

Asumió un enfoque cuantitativo, porque se recogió información, y se procesó los resultados en manera numérica. De acuerdo con Hernández (2014), la investigación cuantitativa se deriva de un proceso deductivo de prueba de hipótesis mediante medición numérica y análisis inferencial y supone que el conocimiento debe ser objetivo.

De manera, es un diseño no experimental, porque se analizó en su contexto natural, no se realizó manipulación de las variables; correlacional simple porque se explica el grado de relación que tienen las variables, así mismo es transversal, porque se recogió información en el momento de la investigación.

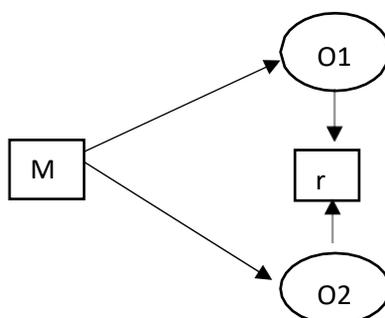


Figura 1. Diseño de investigación.

Dónde:

M= Personal asistencial

O1= Gestión directiva

O2= Productividad laboral

r = Relación entre variable

3.2.- Variables y operacionalización

Se realizó la operacionalización de variables de estudio de la investigación.

Variable 1: Gestión Directiva.

- **Definición conceptual:** James y William (2008), se refieren al proceso mediante el cual los líderes de la organización la dirigen y gestionan, establecen sus metas y valores y los ponen en acción; también proporcionan el entorno adecuado para impulsar la productividad, el aprendizaje y el crecimiento organizacional; dejan espacio para que otros miembros del personal se adapten a un ambiente de trabajo moral y alentador y se mantengan en estrecho contacto con ellos para desarrollar una dirección dinámica para cumplir y superar los objetivos.
- **Definición operacional:** Es la administración de una institución que dirige con liderazgo, es un conjunto de acciones que orientan los objetivos y propósitos de una entidad; se enfoca en realizar una planeación, organización y así encaminar el éxito y calidad de un establecimiento.
- **Indicadores:** Los indicadores de la primera variable es el desconocimiento del plan operativo institucional, insuficiencia de recursos humanos, desabastecimiento insumos e medicamentos, ausencia del personal asistencial, incompetencia en funciones administrativas, incumplimiento de las estrategias, inexperiencia en la dirección y parcialidad en los problemas.
- **Escala de medición:** Ordinal

Variable 2: Productividad Laboral.

- **Definición conceptual:** Hernández (2017), establece la productividad como una condición importante para obtener la eficiencia y por eso mejorar el trabajo que se desempeña.
- **Definición operacional:** Es el rendimiento del trabajador en sus funciones que desempeña, mostrando sus capacidades, eficiencia en su labor y se sienta satisfecho con su trabajo.
- **Indicadores:** Los indicadores de la segunda variable con el incumplimiento de las funciones, incremento laboral, evaluación de desempeño laboral,

descontento con su labor, falta de empatía entre trabajadores, ambiente hostil, falta de capacitaciones, favoritismo profesional y falta de motivación.

- **Escala de medición:** Ordinal

3.3.- Población, muestra y muestreo

3.3.1.- Población

El personal asistencial que trabaja en el establecimiento de estudio es un total 200 personal asistencial, entre ellos son médicos, especialista médico internista, cirujano, pediatra, anestesiólogo, radiólogo, ginecólogos, licenciados, obstetras, odontólogos, nutricionistas, biólogos, psicólogos, químico farmacéuticos, técnicos en enfermería, técnicos en laboratorio, técnicos en farmacia.

- **Criterios de inclusión:** Se refiere a todo personal del área asistencial de ambos sexos del hospital, que están elegible para la participación.
 - Profesionales y técnicos de la salud.
 - Personal asistencial que cuente con más de 1 año en el hospital.
 - Trabajadores que suman en el estudio.
- **Criterios de exclusión:** Son características específicas del personal asistencial que no se incluyeron para participar.
 - Trabajador que se encuentre haciendo uso de vacaciones y de licencia.
 - Personal asistencial que cuente menos de un 1 año en el hospital.
 - Practicantes.

3.3.2.- Muestra

Según Hernández (2014), indica que la muestra es una parte o subgrupo de la población, en donde se recolectan los datos que pueden ser probabilísticas y no probabilística, además debe ser representativo de la población. De este modo, la muestra de estudio se conformó por 133 colaboradores del personal asistencial de dicha institución.

3.3.3.- Muestreo

El personal asistencial de estudio del Hospital II-E Bellavista, el muestreo es no probabilístico en donde todos los elementos tienen la posibilidad de ser elegidos y porque se recogió datos en función a la perspectiva del investigador.

3.3.4.- Unidad de análisis: El personal asistencial que labora en un hospital de San Martín.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

En cuanto la técnica de la recolección de los datos para el estudio, Hernández (2014), afirma que todo recojo de información, se adquiere de diferentes maneras, que conducen a la veracidad del problema, señala que la encuesta es una herramienta que se lleva a cabo en un instrumento denominado cuestionario, se dirige a la población en estudio, donde se obtuvieron resultados para analizar y medir las variables según su dimensión en relación a la investigación.

En el proyecto de estudio se realizó una encuesta en relación a los indicadores según las dimensiones de estudio de cada variable. El cuestionario consta de 24 preguntas por cada variable que es la Gestión directiva y productividad laboral, con la escala de Likert. El instrumento fue evaluado y validado por 3 juicios de expertos entre ellos uno con grado de doctorado y 2 con maestría, así demostrando confiabilidad en el estudio.

Para recolectar los datos identificamos a la población y se desarrolló el cuestionario, según la muestra de estudio, luego lo pasamos a una matriz de EXCEL para organizar la información obtenida, para después analizar los resultados utilizando el SSPS.

Para establecer la confiabilidad de los instrumentos se ejecutó con el Alfa de Cronbach de cada variable de estudio. Se tiene como resultado el coeficiente de confiabilidad de la gestión directiva es de 0,915 alcanzando una confiabilidad excelente y la confiabilidad de la productividad laboral es de 0,932 logrando una confiabilidad excelente en el instrumento de estudio.

3.5. Procedimientos.

En el contexto de la investigación se solicitó la autorización para realizar la investigación en el hospital de estudio, así mismo se coordinó con cada jefe de servicio para determinar la fecha para que realicen el cuestionario el personal asistencial sin interrumpir en su labor, una vez obtenido la información del cuestionario se creó una matriz en Excel y finalmente para el análisis en el SPSS, donde se demostró la confiabilidad de Alfa Cronbach excelente de las dos variables, se tabuló los datos y se adquirieron las tablas de acuerdo a los objetivos de la investigación, de esa manera servirá para la discusión de los resultados.

3.6. Método de análisis de datos.

Las estadísticas se obtuvieron con la herramienta de la aplicación y se consignaron en una base de datos Excel, donde se registraron cada puntaje obtenido por variable y encuesta. Después de ordenar los datos, importe el programa estadístico SPSS para analizar los datos. Para cada variable y su correspondiente dimensión, la información se proporciona en forma de tablas y gráficos estadísticos. También se ejecutó prueba de hipótesis estadística Rho de Spearman para determinar la asociación entre cada una de las variables de estudio.

3.7. Aspectos éticos.

La investigación está conforme con los criterios que aplica el programa de investigación cuantitativa de la UCV, con RVI N°062-2023; porque expresa la confiabilidad de los datos adquiridos, garantizando la calidad ética de la investigación, aplicando principios éticos (beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia). Los profesionales de salud que participaron de la investigación, no serán registrados por su privacidad, serán de confidencialidad. Para finalizar la investigación no será falsificado, ni plagiado por otros estudios que se utilizó material bibliográfico.

IV. RESULTADOS

Para el análisis de los resultados de la investigación, se analizó teniendo en cuenta los objetivos y respondiendo la hipótesis. Se presenta por cada objetivo su cuadro estadístico de frecuencia descriptiva con los resultados según nivel que se encuentre, con su respectivo gráfico para mayor explicación, también se realizó el nivel de correlación según Rho spearman que se encuentra la dimensión. Además, se realizó la correlación de las variables con su dimensión. Se presentan los resultados según el orden mencionado.

4.1.- Análisis descriptivo de las variables de estudio y sus dimensiones.

➤ Resultados de Gestión Directiva.

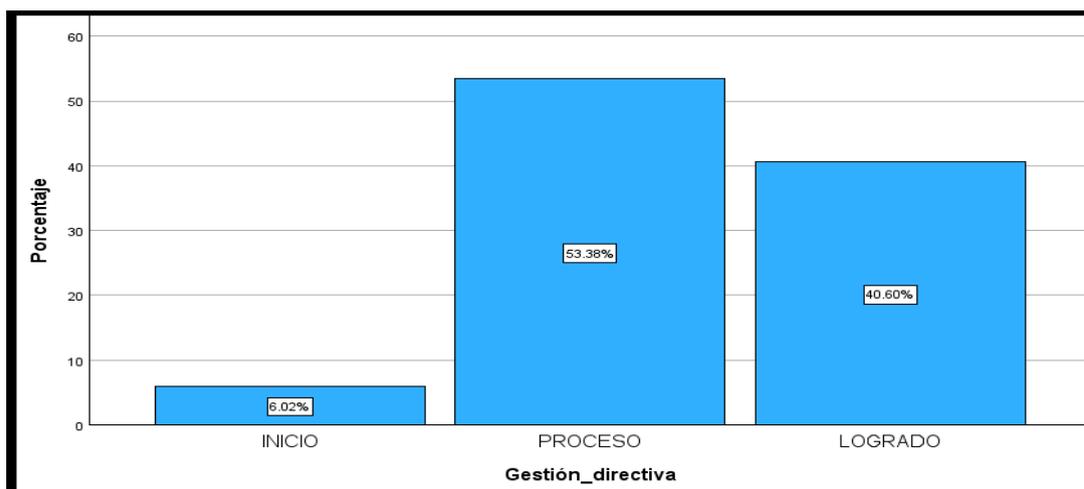
Tabla 1: Total gestión directiva

Tabla 1: TOTAL_GESTIÓN_DIRECTIVA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INICIO	8	6.0	6.0	6.0
	PROCESO	71	53.0	53.4	59.4
	LOGRADO	54	40.3	40.6	100.0
	Total	133	99.3	100.0	
Total		134	100.0		

Fuente: Elaboración propia SPSS V29 2023

Gráfico 1: Gestión directiva



En la tabla 1 de Gestión directiva, en relación del total de la muestra, presenta un porcentaje de 6% de etapa de inicio en cuanto a la variable de estudio, con un proceso de 53.4% quiere decir que la gestión directiva en el hospital se encuentra

en proceso para lograr tener una buena gestión en el hospital y solo se evidenció un 40.6% que se está logrando como gestión directiva, según el cuestionario realizado por el personal asistencial.

➤ **Resultado de la Productividad Laboral**

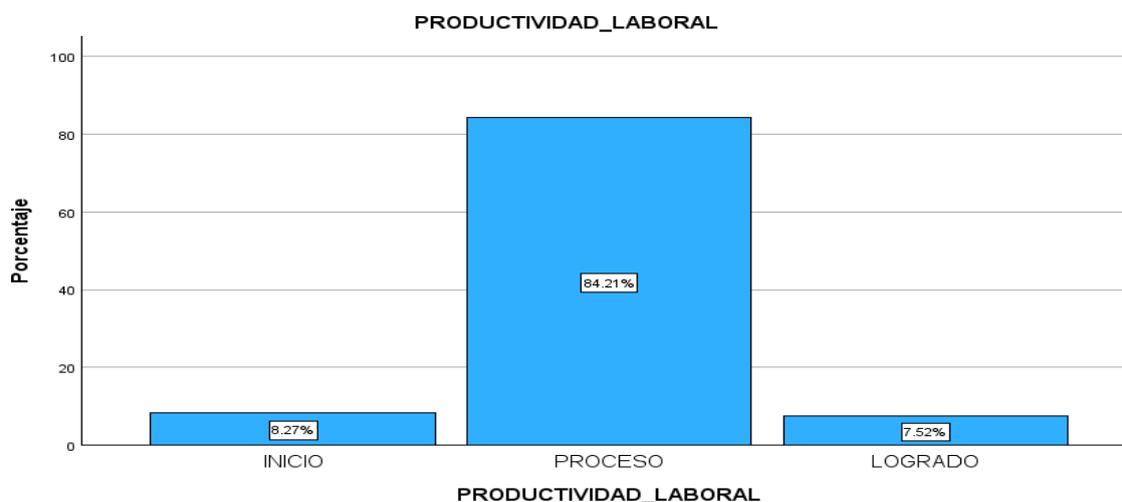
Tabla 2: Total productividad laboral

Tabla 2: TOTAL_PRODUCTIVIDAD_LABORAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	INICIO	11	8.2	8.3	8.3
	PROCESO	112	83.6	84.2	92.5
	LOGRADO	10	7.5	7.5	100.0
	Total	133	99.3	100.0	
Perdidos	Sistema	1	.7		
Total		134	100.0		

Fuente: Elaboración propia. SPPS V29 2023

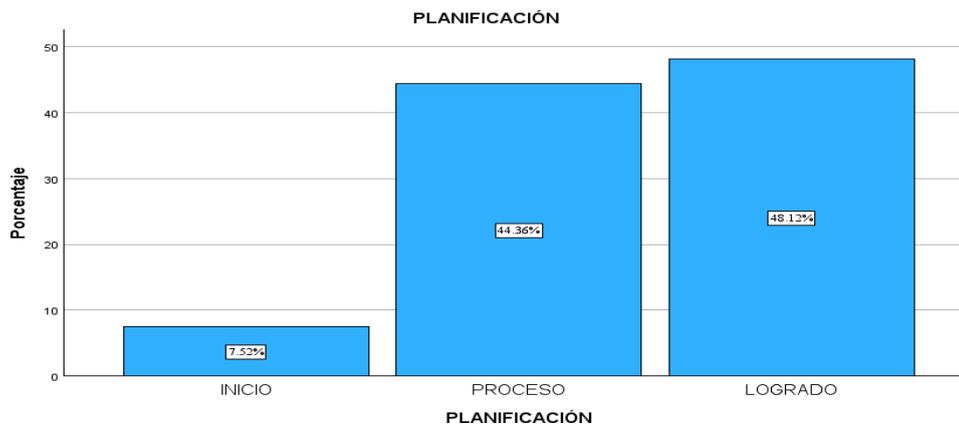
Gráfico 2: Productividad Laboral



En la tabla 2 de Productividad Laboral, presenta un porcentaje de 8.2% de inicio que relativamente es un porcentaje bajo en cuanto a la variable, teniendo un 84.2% de proceso en cuanto a la productividad laboral, según el personal asistencial y asimismo solo un logró de 7.5% de producción en el hospital. Como se muestra en el gráfico 2, falta trabajar y poner énfasis en la productividad laboral para lograr las metas de la institución. Es decir que la productividad laboral se queda estancando en el proceso y no avanza para llegar la meta.

➤ **Resultados de la dimensión de Planificación**

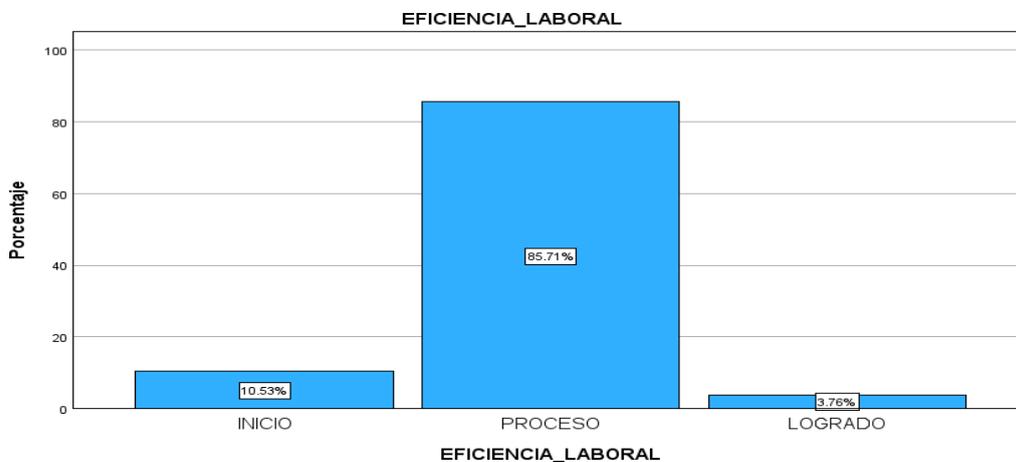
Gráfico 3: Planificación



Según el gráfico 3 la primera dimensión de la variable de gestión directiva, que es la planificación tuvo un inicio de 7.52% presentando un incremento en los demás niveles, un proceso de 44.36% y logrando tener un 48.12%. El manejo de la planificación del hospital se está mejorando según el personal asistencial.

➤ **Resultados de la dimensión de Eficiencia laboral**

Gráfico 4: Eficiencia Laboral



Según el gráfico 4 la primera dimensión de la variable de productividad laboral, que es la eficiencia laboral, tiene un inicio de 10.53% de eficiencia, con un proceso de 85.71% y logrando solo un 3.76%, menos que el inicio, quiere decir que falta mejorar la eficiencia laboral del personal asistencial.

➤ **Resultado de la dimensión Organización**

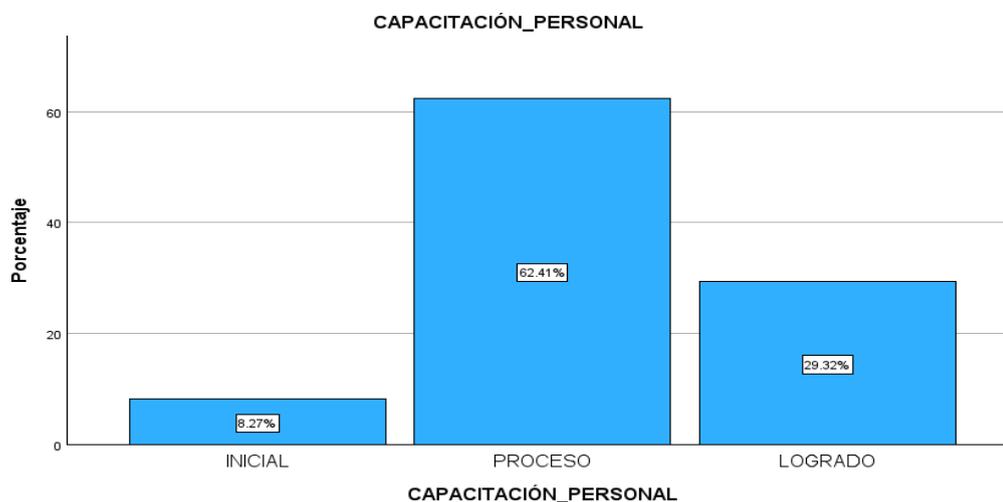
Gráfico 5: Organización



Según el gráfico 5 de la dimensión organizacional, presenta un inicio de 6,77%, con un proceso de 45.86% y obteniendo un logro de 47.37% de organización en el hospital, según el personal asistencial, se infiere que la institución cuenta con un mayor logro en cuanto a la organización en la gestión directiva del hospital y nos falta reducir el porcentaje del proceso para tener mejor resultado en lograr un 100%.

➤ **Resultados de la dimensión capacitación al personal**

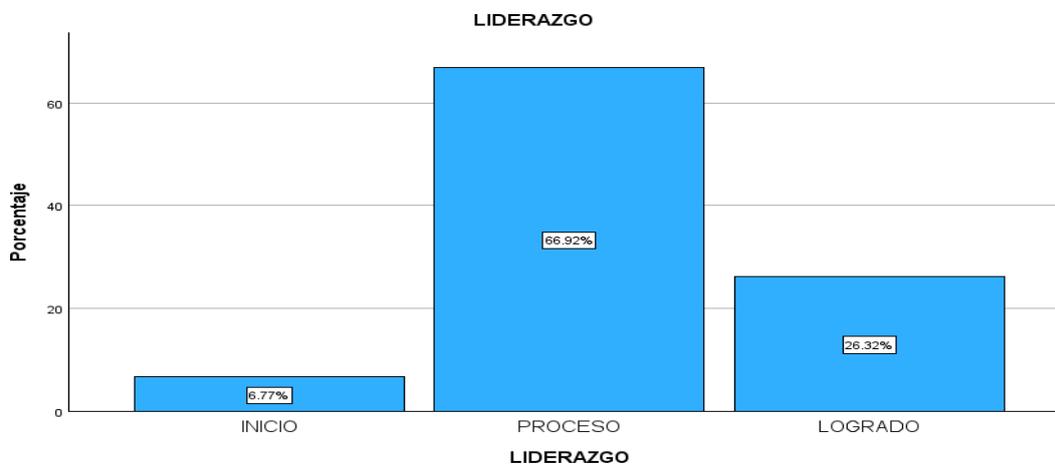
Gráfico 6: Capacitación al personal



Según el gráfico 6 de la dimensión de capacitación al personal, tiene una inicial de 8.27% que es relativamente bajo, un proceso de 62.41% que es el mayor porcentaje de la dimensión, y obteniendo solo un 29.32% de logro en la capacitación al personal, según el personal asistencial del hospital.

➤ **Resultado de la dimensión liderazgo**

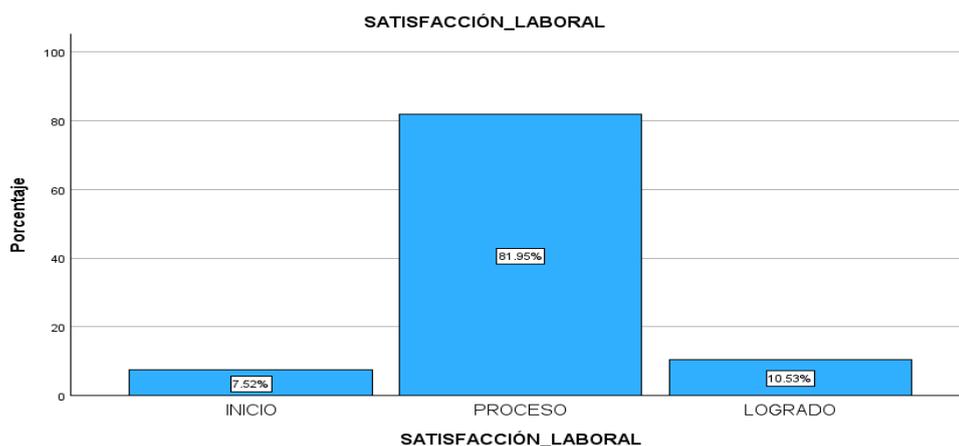
Gráfico 7: Liderazgo



Según el gráfico 7, de la dimensión liderazgo, tiene un inicio de 6.77% que es un porcentaje bajo en la dimensión, un proceso de 66.92% el porcentaje mayor de esta dimensión y teniendo un 26.32% de logró. Se infiere que nos falta desarrollar el liderazgo en la gestión directiva, que no solo quede en proceso sino seguir mejorando por el bien de la institución.

➤ **Resultado de la dimensión satisfacción laboral**

Gráfico 8: Satisfacción laboral



Según el gráfico 8 de la dimensión satisfacción laboral, tiene un inicio de 7.52%, con un proceso de 81.95% en que se encuentra la satisfacción laboral quiere decir que es regular, teniendo solo un logró de 10.53%. Se infiere que la satisfacción laboral se encuentra en el nivel de proceso que falta trabajar para lograr que todo el personal asistencial se sienta conforme en su institución.

4.2.- Determinar la relación de la gestión directiva y productividad laboral del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023.

Tabla 3: Correlación de las variables de estudio.

Tabla 3: Correlación de las variables de estudio.

			TOTAL_GES TIÓN_D	TOTAL_PRO DUCTIVIDA D_L
Rho de Spearman	TOTAL_GESTIÓN_D	Coefficiente de correlación	1.000	.197*
		Sig. (bilateral)	.	.023
		N	133	133
	TOTAL_PRODUCTIVIDAD_L	Coefficiente de correlación	.197*	1.000
		Sig. (bilateral)	.023	.
		N	133	133

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

Fuente: Elaboración propia SPSS V29 2023

Los resultados de la tabla 3, para analizar la correlación entre la variable de gestión directiva y productividad laboral se presentan en la tabla que responde la hipótesis de la investigación.

Ho: Las variables no presentan correlación.

Ha: Las variables si existe correlación.

Se asume un nivel de significancia estadística del 5%. El p valor = 0.023, dado que el valor es menor que el 5% de la significancia estadística, entonces se rechaza la Ho y se acepta la hipótesis alternativa, que si tiene correlación las variables con un valor p=0.197 que según Rho de Spearman es una correlación positiva muy baja.

4.3.- Analizar la relación entre la planificación y eficiencia laboral del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023.

Tabla 4: Correlación de Planificación y eficiencia laboral.

Tabla 4: Correlación de Planificación y eficiencia laboral.

			PLANIFICA CIÓN	EFICIENCIA _LABORAL
Rho de Spearman	PLANIFICACIÓN	Coefficiente de correlación	1.000	.195*
		Sig. (bilateral)	.	.025
		N	133	133
	EFICIENCIA_LABO RAL	Coefficiente de correlación	.195*	1.000
		Sig. (bilateral)	.025	.
		N	133	133

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

Fuente: Elaboración propia SPSS V29 2023.

Los resultados de la tabla 4, para el análisis de correlación entre las dimensiones de planificación y eficiencia laboral que son presentados en la tabla, responde la primera hipótesis específica de la investigación.

Ho: Las dimensiones no presentan correlación.

Ha: Las dimensiones si existe correlación.

Se asume un nivel de significancia de 5%. El p valor = 0.025, ya que el valor es menor que el 5% de significancia estadística, entonces se rechaza la ho y se acepta la Ha, que si tiene correlación las dimensiones con un valor $p=0.195$ que según Rho de Spearman es una correlación positiva muy baja.

4.4. Analizar la relación entre la organización y capacitación del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023.

Tabla 5: Correlación de la dimensión organización y capacitación al personal

Tabla 5: Correlación de la dimensión organización y capacitación al personal

			ORGANIZA CIÓN	CAPACITAC IÓN_PERSO NAL
Rho de Spearman	ORGANIZACIÓN	Coefficiente de correlación	1.000	.094
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	133	133
	CAPACITACIÓN_PER SOAL	Coefficiente de correlación	.094	1.000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	133	133

*. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
Fuente: Elaboración propia SPSS V29 2023.

Los resultados de la tabla 5, para el análisis de correlación entre las dimensiones de organización y capacitación al personal que son presentados en la tabla, responde la segunda hipótesis específica de la investigación.

Ho: Las dimensiones no presentan correlación.

Ha: Las dimensiones si existe correlación.

Se asume un nivel de significancia estadística del 1%. El p valor =0,0 dado que el valor es < 0.01 de la significancia estadística, entonces se rechaza la Ho y se acepta la hipótesis alternativa, que si tiene correlación las dimensiones con un valor p=0.094 que según Rho de Spearman es una correlación positiva muy baja.

4.5. Determinar la relación del liderazgo y satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023.

Tabla 6: Correlación de las dimensiones de liderazgo y satisfacción laboral.

Tabla 6: Correlación de las dimensiones de liderazgo y satisfacción laboral.

		TISFACCIÓN_	
		<u>LIDERAZGO</u>	<u>LABORAL</u>
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	133
L	TISFACCIÓN_LABORA	Coefficiente de correlación	.061
		Sig. (bilateral)	.
		N	133

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

Fuente: Elaboración propia SPSS V29 2023.

Los resultados de la tabla 6, para el análisis de correlación entre las dimensiones de liderazgo y satisfacción laboral que son presentados en la tabla, responde la tercera hipótesis específica de la investigación.

Ho: Las dimensiones no presentan correlación.

Ha: Las dimensiones si existe correlación.

Se asume un nivel de significancia estadística del 1%. El p valor = 0,0 y al ser este valor inferior al 1% de la significancia estadística, entonces se rechaza la Ho y se asume la Ha, de que las dimensiones se correlacionan con un valor $p=0.61$ según una estimación moderada según Spearman Rho.

V. DISCUSIÓN.

La investigación tuvo como finalidad principal determinar la relación de la gestión directiva y productividad laboral del personal asistencial de un hospital de San Martín, con respecto a los resultados reportados en el estudio muestra, que, existe relación de las variables con un valor de $p=0.197$ que según Rho de spearman es una correlación positiva muy baja. Como sostiene Barazorda (2021) encuentra correlación con un valor de $p=0.734$ indicando correlación alta y directa. A pesar que en la investigación tenemos una correlación positiva baja, las variables de estudio si muestran una relación entre ellas. La gestión directiva tiene una responsabilidad en lograr la planificación, organización y liderazgo obtengan un porcentaje óptimo para lograr que se cumplan los objetivos institucionales y de esa manera lograr una buena productividad laboral por parte del personal asistencial. Como dice (Herrera, 2019); refiere que la gestión directiva tiene varias funciones y responsabilidades, articula recursos, logra objetivos, crea mejores oportunidades en la institución.

En relación a la variable de gestión directiva, se muestra un porcentaje de 6% en el nivel de inicio, con un proceso de 53.4% que quiere decir que la gestión del hospital se encuentra regular y solo se logró un 40.6%, según el personal asistencial; mientras que la variable de la productividad laboral, presenta un porcentaje de 8.2% de inicio que relativamente es un porcentaje bajo en cuanto a la variable, teniendo un 84.2% de proceso y asimismo solo un logró de 7.5% de la variable. Se infiere que las dos variables se encuentran en un nivel de proceso que falta mejorar como gestión y no quedarse estancados en ese nivel sino seguir avanzando, en cambio en la productividad se evidencia que está detenido en el nivel de proceso porque no se está logrando la meta que se tiene que llegar como institución.

Desde su punto de vista de Vera (2021) en su trabajo de investigación, evidencia un 84% que se encuentra en gestión regular y solo teniendo un 16% de eficiente y ninguno como deficiente. Asimismo, en la variable de operatividad laboral un 86% de eficiencia y 14% en nivel de regular y ninguno como deficiente. Por lo tanto, se infiere que en ambas investigaciones la gestión y la productividad

se encuentra en un nivel de proceso que se debe mejorar para lograr los objetivos como institución.

En relación al objetivo específico 1 del estudio, en cuanto a las dimensiones, se analiza la correlación entre planificación y eficiencia laboral del personal asistencial, se evidencia que la planificación tiene un inicio de 7.52%, teniendo un nivel de proceso de 44.36% y logrando un porcentaje mayor de 48.12% que relativamente no hay mucha diferencia con el nivel de proceso. En relación a la eficiencia laboral tiene un inicio de 10.53%, un nivel de proceso de 85.71% y logrando un porcentaje bajo de 3.76% menos que el nivel de logro. A pesar que se está logrando la planificación en el hospital se evidencia que la eficiencia está un nivel de proceso. Según de significancia estadística es igual a $p=0.025$, dado que el valor es $< 5\%$, entonces se rechaza la H_0 y se asume la H_a , que si tiene correlación las dimensiones con un valor $p=0.195$ que según Rho de Spearman se correlaciona positiva y muy baja.

En la opinión de Vera (2021) en gestión administrativa y operatividad laboral del personal asistencial en una clínica, en su dimensión de planificación muestra un resultado de 60% que está en un nivel de regular, eficiente de 24% y deficiente 16%. En relación con el resultado de la investigación si están logrando la planificación según el personal asistencial.

Asimismo, tenemos el segundo objetivo de la investigación que es analizar la relación entre la organización y capacitación al personal asistencial de un hospital en San Martín, en la dimensión de organización presento un inicio de 6.7%, teniendo un proceso de 45.86% y obteniendo un logro de 47.37% según el personal asistencial, se infiere que el mayor porcentaje y el nivel que se encuentra el hospital en la dimensión es de logro. En cuanto a la dimensión de capacitación al personal está con un inicial de 8.27%, un proceso de 62.41% que es un porcentaje mayor y solo teniendo un logro de 29.32% según el personal encuestado. La correlación de las dimensiones tiene un valor de $p=0.094$ que según de Spearman es una correlación positiva muy baja.

Como afirma Chancafe et al. (2020), en su estudio realizado en Lima, en su dimensión de organización se observó el 79% que se encuentra en nivel regular, un 17.5% que es bueno y solo un 3.5% manifiestan que es un nivel deficiente. Coincide con el resultado de la investigación que se encuentra en el nivel de proceso y se debe poner énfasis en esta dimensión por el bien de la entidad.

En el tercer objetivo del estudio que es determinar la relación del liderazgo y satisfacción laboral del personal asistencial. En cuanto a la dimensión de liderazgo tiene un inicio 6.77%, un proceso de 66.92% y solo un logró de 23.2%. En cuanto a la dimensión de satisfacción laboral, tiene un inicio de 7.52%, un proceso de 81.95% y solo un logro de 10.53%; se infiere que las dimensiones se encuentran en un nivel de proceso según los encuestados. Según el nivel de significación si tiene relación las dimensiones, con una correlación de $p=0.61$ que según Rho de Spearman es una correlación positiva moderada.

Como sostiene Chancafe et al. (2020), en su estudio en Lima, en su dimensión de liderazgo tiene un 57.3% de nivel regular, en el nivel bueno de 11.2% y nivel deficiente de 31.5%. Se relaciona con los resultados que se encuentran en nivel de proceso. Según Barazorda (2021) su segunda variable muestra un 43.3% insatisfecho, y en el nivel poca satisfacción de 43.3% y solo un 13.3% de satisfacción laboral adecuada, con un porcentaje bajo en cuanto a la variable de estudio, la variable se encuentra entre insatisfecho y poca satisfacción; en relación con la investigación el liderazgo se encuentra en el nivel de proceso.

Además, de analizar los resultados según los objetivos de la investigación, se desarrolló la correlación de la variable gestión directiva con sus dimensiones; la primera dimensión que es la planificación cuenta con una significancia de $p=0.000$ quiere decir que, si existe una relación directa con la variable, es decir, positiva y moderada según Rho de Spearman = 0.606. La opinión de Quiroa (2020), refiere que la planificación es una herramienta que utiliza las empresas como proceso estratégico sistemático para desarrollar e implementar planes para lograr los objetivos establecidos. La dimensión organización infiere una relación directa con la variable con un p valor = 0.000 y tiene un grado de correlación positiva moderada

según Rho de Spearman =0.606. Según diversos autores Pazo et al. (2020), define que la organización es una herramienta para gestionar procesos, implementar métodos de trabajo efectivos y esforzarse por lograr una mayor productividad y desarrollar el talento del personal. La última dimensión de liderazgo cuanta con una significancia de $p=0.0$ que si tiene relación con la variable de manera positiva moderada según Rho de Spearman=0.670. Citando a Veranes et al. (2021); el liderazgo es la capacidad para formar personas y asegurar su contribución efectiva y adecuada al logro de objetivos, comprometida con el desarrollo de los asociados, evaluando y aprovechando sus potenciales y habilidades personales; requiere un cierto nivel de competencia y conocimientos necesarios.

Se deduce que la variable gestión directiva tiene relación significativa con sus dimensiones, y una correlación positiva moderada, según la total media de los resultados, en relación al cuestionario de la muestra de 133 personal asistencial, según la escala de Likert, TD 0.8%, en desacuerdo 5.3%, indiferente 17.3%, de acuerdo 75.9% y totalmente en desacuerdo 0.8%. El personal asistencial se encuentra de acuerdo con la gestión directiva de un hospital de la región San Martín.

Por último, la variable de productividad laboral con sus dimensiones, presenta la dimensión eficiencia laboral que si tiene una relación directa con la variable de $p=0.001$ y correlación positiva alta según Rho de Spearman=0.810. Como afirma Ponce (2021); determina la eficiencia es la relación entre esfuerzo y beneficio el resultado. La consecución de resultados requiere eficiencia en todas las áreas de la organización requieren buenos resultados. En la dimensión satisfacción laboral también hay la existencia de relación directa entre variables ($p=0.001$; Rho=0.498) siendo de grado positivo y moderado. En la opinión de los autores Salazar et al. (2019); determina la satisfacción laboral como un amplio conjunto de actitudes positivas y respuestas emocionales que los individuos tienen hacia su trabajo basándose en comparación de resultados esperados. Asimismo, en la dimensión capacitación al personal, si existe una relación directa con la variable de $p=0.001$ y correlación positiva moderada según Rho de Spearman=0.623. Según (Rodríguez, 2020); La capacitación es un punto muy

importante en toda institución, porque es un proceso continuo que tiene como objetivo aumentar la productividad.

Se infiere que la variable productividad laboral si tiene una relación significativa con sus dimensiones y se encuentra en correlación positiva alta y moderada según Rho de Spearman. En cuanto a la media del valor total del cuestionario, en la escala de Likert, TD 0, en desacuerdo 6.8%, indiferente 6.8%, de acuerdo 85% y TA 1.5%, se relaciona que el personal asistencial del hospital de estudio se encuentra de acuerdo en cuanto a la productividad laboral.

Los resultados encontrados en la investigación, es para contribuir en la gestión directiva, en relación a la productividad laboral del personal asistencial, asimismo conocer que dimensiones se debe reforzar y poner énfasis en su desarrollo, para seguir mejorando como institución, lograr tener una gestión directiva con principios, valores y responsabilidad en la toma de decisiones. Según la investigación se encuentra en un nivel de proceso en ambas variables, si bien es cierto no estamos de inicio, pero tampoco se está logrando y debemos seguir trabajando por el bien de la institución.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERO: Se determinó la existencia de relación de manera directa y significativa entre variables, con un valor de $p=0.023$, dado que es $< 5\%$. se desestima H_0 y se acepta la H_a , que tiene una correlación con un valor $p=0.197$ que según Rho de Spearman es una correlación positiva muy baja, quiere decir que las variables si están relacionadas, indica que mayor gestión directiva, se espera mayor productividad laboral.

SEGUNDO: Se analizó el primer objetivo específico, asumiendo el nivel de significancia estadístico es 5% y el valor es $p=0.025$ que es menor al 5% , se desestima la H_0 nula y se asume la H_a , se infiere la existencia de relación entre las dimensiones, con una correlación de un valor $p=0.195$ según Rho de spearman es una correlación positiva muy baja, se infiere que las dimensiones están relacionadas a mayor planificación, se lograra mayor eficiencia laboral. La planificación si se está desarrollando en la gestión directiva, teniendo un nivel de logro y la eficiencia laboral se encuentre en el nivel de proceso, según el personal asistencial.

TERCERO: Se analizó el segundo objetivo específico, que el valor $p=0.0$ dado que es $< 1\%$ de significancia estadística, se rechaza la H_0 y se asume la H_a que, si existe relación entre las dimensiones, y muestran una correlación con un valor $p=0.094$ que según Rho de Spearman es una correlación positiva muy baja, se deduce que a mayor organización se mejora la capacitación al personal.

CUARTO: Se determinó que el valor $p=0.0$, que es menor al 1% de significancia estadística si existe relación entre las dimensiones, entonces se rechaza la H_0 y se asume la H_a . Tiene una correlación con p valor= 0.61 que según Rho de Spearman es una correlación positiva moderada, quiere decir que mayor liderazgo, mayor satisfacción por la labor realizada por el personal asistencial de un establecimiento de salud.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERO: La gestión directiva debe socializar con el personal asistencial los planes estratégicos y el plan operativo institucional, para que conozcan sus objetivos, estrategias y manejo de presupuesto, asimismo se va a incrementar la productividad laboral del personal asistencial.

SEGUNDO: En la planificación de un hospital es importante; Implantar un plan de acción para los almacenes especializados de productos sanitarios en un hospital de San Martín, en conjunto con el personal que corresponde, vigilar la cadena de suministro y disponibilidad de los productos sanitarios para una atención oportuna que involucra en la eficiencia laboral del personal asistencial.

TERCERO: Los directivos deben fortalecer la organización del hospital y brindar capacitación al personal, para seguir actualizándose en el manejo terapéutico de los pacientes. Cada jefe responsable de un servicio realizar capacitación por lo menos 2 veces al mes, que es beneficioso para todos tanto en el desarrollo personal y productividad de la institución.

CUARTO: Plantear un nuevo equipo directivo, con liderazgo, que tenga la capacidad de gestión, para generar satisfacción laboral del personal asistencial.

REFERENCIAS

- Agudelo, O y Escobar, M. (2022). Analysis of labor productivity in the bakery sector of Valle del Cauca, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXV III (2), pp. 122-13. Recuperado de <https://www.redalyc.org/journal/280/28070565009/html/>
- Anchundia, M. Martínez, K. Martínez, K. y Franco, L. (2022). Design of a managerial management model to improve decision making in the U. E. F. Sarah Flor Jiménez. *Revista Pol. Con. Edición núm. 68 Vol. 7, N° 3*, pp. 431-682. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8399910>
- Ángeles, A. (2022). Comunicación asertiva. (Libro en línea). Recuperado de <https://web.ua.es/ar/aula-salud/documentos/2022-2023/08-comunicacion-asertiva.pdf>
- Arámbulo, L. (2018). Incumplimiento y resolución contractual extrajudicial: una propuesta de modificación del Art. 1429. Del código civil peruano. (Tesis de maestría). Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3453/DER-L_016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Balcázar, A. (2020). Gestión administrativa en entidades sociales del estado E.S.E hospitales de Cundinamarca. *Revista Lúmina*, (21). Recuperado de <file:///C:/Users/DELL/Downloads/lgiraldo,+Gesti%C3%B3n+administrativa+en+entidades+sociales+del+estado.pdf>
- Barazorda, E. (2021). Habilidades directivas y satisfacción laboral en el centro de salud de Tamburco, Abancay (Tesis de maestría). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57440/Barazorda_BE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal I., Iraizoz E. (2020). El desabastecimiento y la escasez de medicamentos (Libro electrónico). Recuperado de https://www.medicosdelmundo.org/sites/default/files/informe_desabastecimientos_nes.pdf

- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Revisit Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. Recuperated de <file:///C:/Users/DELL/Downloads/eagip,+Original+articulo+3+PAPERS+2019.pdf>
- Bravo, L. y Calle, H. (2020). Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaén (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10579/Bravo%20D%E1vila%20Landry%20&%20Calle%20Chambe%20Hilda.pdf?sequence=11>
- Çakır, O. & Doğantan, E. (2023). The Effect of Favouritism on Employee Competencies in the Hotel Industry: Mediating Role of Employee Silence. *Investigaciones Turísticas* (25), pp. 148-167. Recuperado de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/131166/6/Investigaciones-Turísticas_25_07.pdf
- Cardemil, A. (2022). Inexperiencia laboral. (Diario estratégico). Recuperado de <https://www.diarioestrategia.cl/texto-diario/mostrar/3473091/inexperiencia-laboral>
- Casimiro N., Tobalino D., Casimiro W., y Fernández B. (2020). Labor competencies and professional training of initial education teachers in the district of Iurigancho in Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), pp. 444-453. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-444.pdf>
- Celso, G. (2018). Demanda y crecimiento económico. (Tesis de maestría). Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/4009/gco1de1.pdf>
- Cervantes, F. Durán, M. y Guzmán, A. (2021). Estudio de impacto de satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Revista única*, Vol. 10, Pág. 77-88. Recuperado de

<https://revistas.unica.cu/index.php/uciencia/article/view/2017/3469file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-LaGestionPorProcesos-8011449.pdf>

Chancafe, F., Espinoza, R., Ramos, O, y Pompeyo A. (2020). Administrative management, leadership in the Budget Program 068 Health sector, 2020 (Tesis de doctorado). Recuperado de <file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-GestionAdministrativaLiderazgoEnElProgramaPresupue-7887990.pdf>

Cueva, J. (2021). Plan de mejora basada en gestión por procesos para desarrollar la productividad en la empresa Integración y tecnología global protection S.A. (Tesis de maestría). Recuperado de <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21059/1/UPS-GT003417.pdf>

De la Cruz, A. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista UNIMAR*, 38(2), 63-92. Recuperado de <file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-InfluenciaDeLaInteligenciaEmocionalSobreLaSatisfac-8083728.pdf>

Durán, C., y Henríquez, C., (2021). El principio de imparcialidad como fundamento de la actuación del juez y su relación con el debido proceso. *Revista científica UISRAEL*. Recuperado de <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/rcui/article/view/478/425>

Espinoza E., Gil, W. y Agurto, E. (diciembre 2020). *Rev. Cubana Salud Publica*. Main problems in the management of health facilities in Perú. Recuperado de <https://scielosp.org/article/rcsp/2020.v46n4/e2146/>

Evans, J. Lindsay, W. (2015). Administración y control de la calidad. Recuperado de <file:///C:/Users/DELL/Downloads/Administraci%C3%B3n%20para%20la%20Calidad%20y%20la%20Excelencia%20en%20el%20Desempe%C3%B1o%20Evans.pdf>

Flores, M. (2018). Gestión del conocimiento organizacional en el taylorismo y en la teoría de las relaciones humanas. *Revista espacios* Vol. 26 (2). Pág. 22.

Recuperado de
[https://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260242.html#:~:text=Alavi%20y%20Leidner%20\(2003%3A19,no%20%C3%BAtiles%2C%20precisos%20o%20estructurables.](https://www.revistaespacios.com/a05v26n02/05260242.html#:~:text=Alavi%20y%20Leidner%20(2003%3A19,no%20%C3%BAtiles%2C%20precisos%20o%20estructurables.)

Gómez, C. (2000). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. Revista Cuadernos hispanoamericanos de psicología, Vol 2 N°2 pp. 61-77. Recuperado de
<http://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Liderazgo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Liderazgo.pdf>

Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. Recuperado de
<https://www.esup.edu.pe/wpcontent/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20BaptistaMetodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C y Tapia, N. Importance and personal training: collaborative learning and job performance in mining companies. Revisit Digital Publisher V5-N6-1 (dic), pp. 398-409. Recupérate de
<file:///C:/Users/DELL/Downloads/436-Art%C3%ADculo-3693-1-10-20201221.pdf>

Huamachuco, M. (2020). Relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa (Tesis pregrado). Recuperado de
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9053/4/IV_FIN_108_TI_Huamachuco_Ramos_2020.pdf

Lazo, Y. (2023). La importancia de las habilidades directivas para mejorar la satisfacción Laboral en el sector de la salud del Perú. Revista Científica Multidisciplinar, 7(1), pp. 11256. Recuperado de
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5451/8256>

Lizama, V. (2020). Incidence of Management Skills in the Healthy Organization of the Coayllo Health Post - Cañete, 2020 (Tesis de doctorado). Recuperado de
<file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-IncidenciaDeLasHabilidadesGerencialesEnLaOrganizac-7897406.pdf>

- Mamani, Y., y Cáceres J. (2019). Desempeño laboral: una revisión teórica (Tesis pregrado). Recuperado de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2260/Yini_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martinez, A & Campos, W. (2015) The Correlation Among Social Interaction Activities Registered Through New Technologies and Elderly's Social Isolation Level. Universidad Autónoma de Guerrero, México. Rev. mex. ing. bioméd vol.36 no.3. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322015000300004
- Matute, B. Murillo, D. (2021). La gestión por procesos: resultados para mejorar la atención en instituciones de salud. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA, Vol VI N°12. Recuperado de [file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-LaGestionPorProcesos-8011449%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-LaGestionPorProcesos-8011449%20(1).pdf)
- Ministerio de salud. (2022). Directiva administrativa N°326 para la formulación, seguimiento y evaluación de los planes específicos en el MINSA. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2845752/Directiva%20Administrativa%20N%C2%B0%20326-MINSA/OGPPM-2022.pdf>
- MINSA. (2022). Plan operativo institucional. Plataforma digital única del estado peruano. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/igp/informes-publicaciones/3219172-plan-operativo-institucional-poi-multianual>
- Muñiz, L. Tomalá, R y Alvarado, J. (2022). Planificación estratégica y su aporte al desarrollo empresarial de las Mipymes en Manabí. Recuperado de <file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-LaPlanificacionEstrategicaYSuAporteAlDesarrolloEmp-8383413.pdf>
- Muñoz, R. (2019). Gestión directiva y recursos humanos en el servicio de farmacia del Hospital de Emergencias Grau (Tesis de maestría). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44346/Mu%C3%B1oz_CRA-SD.pdf?sequence=1

- Muñoz, R. (2019). Gestión directiva y recursos humanos en el servicio de farmacia del Hospital de Emergencias Grau (Tesis de maestría). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44346/Mu%C3%B1oz_CRA-SD.pdf?sequence=1
- OMS. (7 de noviembre de 2022). Salud ocupacional: Los trabajadores de salud. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
- OPS (2018). Recursos humanos para la salud, para todos los lugares. Plataforma digital. Recuperado de https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=13672:human-resources-for-health-for-all-people-in-all-places&Itemid=0&lang=es#gsc.tab=0
- Organización internacional del trabajo. (2020). Entornos de trabajo seguro y saludables, libre de violencia y acoso. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_751837.pdf
- Parrales, V. Aguirre, M. Andrade, P y Ledesma, G. (2021). Management of human talent for labor efficiency in the banana farms of the province of los ríos (Tesis doctorado). Recuperado de <file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-GestionDeTalentoHumanoParaLaEficienciaLaboralEnLas-8429006.pdf>
- Peña, H y Villón S. (2017). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. Revista Scientific - Artículo Arbitrado - Registro N°: 295-14548 - pp. BA2016000002 - Vol. 3, N° 7. Recuperado de <file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-MotivacionLaboralElementoFundamentalEnElExitoOrgan-7011913.pdf>
- Pérez, A. Jaimes, G. & Mosquera, J. (2023). Análisis de correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción del usuario interno en la Red Salud Casanare E.S.E durante la pandemia por Covid-19 en el año 2021. Revista Gestión y Desarrollo Libre, 8(15), 1-18. Recuperado de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gestion_libre/article/view/10097/10157

- Pitre, R. Brito, J. y Hernández, H. (2020). Entrenamiento de recursos humanos para la gerencia de calidad en el sector de la salud. *Revista Cultura, Educación y Sociedad*, 11(2). 285-302. Recuperado de <file:///C:/Users/DELL/Downloads/Dialnet-EntrenamientoDeRecursosHumanosParaLaGerenciaDeCali-7823623.pdf>
- Ponce, M. (2021). Eficiencia laboral y su incidencia en la administración pública del gobierno autónomo descentralizado (Tesis doctorado). Recuperado de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/10694/E-UTB-FCJSE-SEBGUE-000145.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pozo, C. Flores, F. (2020). Tendencias gerenciales en las organizaciones: una mirada teórica. *Revista Venezolana de Gerencia*. Recuperado de [file:///C:/Users/DELL/Downloads/RVG-Tendenciasgerencialesenlasorganizaciones-Unamiradaterica%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/RVG-Tendenciasgerencialesenlasorganizaciones-Unamiradaterica%20(1).pdf)
- Puicon, K. (2020). Relación entre gestión directiva y satisfacción del usuario externo en centro de salud de Atusparia-Chiclayo (Tesis de maestría). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44379/Puicon_GKY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rabines, R. (2022). Plan de capacitación al personal para mejorar la calidad de servicios al cliente en la empresa combustibles Fernandez SAC. (Tesis para título). Recuperado de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9256/Rabines%20Panduro%2C%20Ruth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivera M. (2019). Empatía, el arte de entender a los demás (Tesis de maestría). Recuperado de <file:///C:/Users/DELL/Downloads/Empatiaelartedeentenderalosdemas.pdf>
- Rodríguez, C. et al. (2023). Liderazgo y su importancia en la gestión de instituciones de salud en tiempo de covid-19. *Revista Científica Multidisciplinar Volumen 7*, Número 3. Recuperado de file:///C:/Users/DELL/Downloads/Liderazgo_y_su_importancia_en_la_gestion_de_instit.pdf

- Romani, G., Romani, N. y Roque, N. (2023). La eficiencia de la calidad de servicio al cliente de las entidades financieras. (Libro electrónico). Recuperado de https://repositorio.cidecuador.org/bitstream/123456789/2392/1/2Libro%20La%20Eficiencia.VF_24_5_2023pdf.pdf
- Ropa, B. Alama, M. (2022). Organizational management: a theoretical analysis for action. Revista Científica de la UCSA, Vol.9 N°1. Recuperado de <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v9n1/2409-8752-ucsa-9-01-81.pdf>
- Sáenz O.A.V., Camacho L.A.M. (2022) Modernization of hospital management in health care institutions [Modernización de la gestión hospitalaria en instituciones prestadoras de salud]. Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo Vol 15. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2227-47312022000400026
- Salazar, L., Ospina, Y., Job satisfaction and labor performance. Revista colección académica de ciencias estratégicas vol.6 N°1. Recuperado de https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sarra, F. (2021). La desmotivación laboral como factor predominante en una agencia nacional del empleado público (Tesis pregrado). Recuperado de <https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/1859/1/TFPP%20EEYN%202021%20SFJ.pdf>
- Teoría de la planeación. (1991). Definición del concepto de planeación. Recuperado de <http://dicyg.fi-c.unam.mx:8080/sistemas/publicaciones/TEMAII.1.pdf>
- Vera, I. (2021). Gestión administrativa y operatividad laboral del personal asistencial en una clínica privada-Lima (Tesis de maestría). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62541/Vera_CIF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Westreicher, G. (1 agosto 2020). Planificación. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/planificacion.html>

ANEXOS

ANEXO 1: OPERALIZACIÓN DE VARIABLES.

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
GESTIÓN DIRECTIVA	James y William (2008), se refieren al proceso mediante el cual los líderes de la organización la dirigen y gestionan, establecen sus metas y valores y los ponen en acción; también proporcionan el entorno adecuado para impulsar la productividad, el aprendizaje y el crecimiento organizacional; dejan espacio para que otros miembros del personal se adapten a un ambiente de trabajo moral y alentador y se mantengan en estrecho contacto con ellos para desarrollar una dirección dinámica para cumplir y superar los objetivos.	Es la administración de una institución que dirige con liderazgo, es un conjunto de acciones que orientan los objetivos y propósitos de una entidad; se enfoca en realizar una planeación, organización y así encaminar el éxito y calidad de un establecimiento.	PLANIFICACIÓN	DESCONOCIMIENTO DEL PLAN OPERATIVO	ORDINAL RANGOS INICIO PROCESO LOGRADO
				INSUFICIENCIA DE RECURSOS HUMANOS	
				DESABASTECIMIENTO DE INSUMOS Y MEDICAMENTOS	
			ORGANIZACIÓN	AUSENCIA DEL PERSONAL ASISTENCIAL	
				INCOMPETENCIA EN FUNCIONES ADMINISTRATIVAS	
				INCUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS	
			LIDERAZGO	INEXPERIENCIA EN LA DIRECCIÓN	
				FALTA DE DECISIONES ASERTIVAS	
				PARCIALIDAD EN LOS PROBLEMAS.	

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Hernández (2017), establece la productividad como una condición importante para obtener la eficiencia y por eso mejorar el trabajo que se desempeña.	Es el rendimiento del trabajador en sus funciones que desempeña, mostrando sus capacidades, eficiencia en su labor y se sienta satisfecho con su trabajo.	EFICIENCIA LABORAL	INCUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES	ORDINAL RANGO INICIO PROCESO LOGRADO
				INCREMENTO LABORAL	
				EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL	
			SATISFACCIÓN LABORAL	DESCONTENTO CON SU LABOR	
				FALTA DE EMPATIA ENTRE TRABAJADORES	
				AMBIENTE HOSTIL	
			CAPACITACIÓN AL PERSONAL	FALTA DE CAPACITACIONES	
				FAVORITISMO PROFECIONAL	
				FALTA DE MOTIVACIÓN	

**ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.
CUESTIONARIO DE GESTIÓN DIRECTIVA**

INSTRUCCIONES:

- El cuestionario es ANÓNIMO
- Responder honestamente.
- Su participación es importante.

Leer con atención cada ítem y marque con una X, según su apreciación.

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN					
	I-1. Desconocimiento del plan operativo institucional					
1	El personal asistencial participa de la elaboración de las estrategias del plan operativo institucional?					
2	La dirección socializa el plan operativo institucional que se elabora anualmente?					
3	Las metas y objetivos de la institución se están cumpliendo?					
	I-2. Insuficiencia de recursos humanos					
4	En su servicio cuenta con el personal suficiente para lograr las metas?					
5	La institución, gestiona presupuesto para contratar más personal para los servicios que requiere?					
	I-3. Desabastecimiento insumos y medicamentos					
6	En su servicio cuenta con materia e insumos suficientes?					

7	Se encuentran en buen estados sus materiales e insumos?					
8	Considera que hay desabastecimiento en la institución?					
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN						
I-1. Ausencia del personal asistencial						
9	Cuando se ausenta algún personal en su servicio se brinda solución rápida?					
10	Tiene facilidades cuando solicitan permiso por alguna razón personal?					
I-2. Incompetencia en funciones administrativas						
11	Existe comunicación fluida entre la gestión directiva y el personal asistencial?					
12	Los trabajadores de la institución se esfuerzan por desarrollar eficientemente su labor?					
13	La gestión directiva involucra al personal asistencial en toma de decisiones de la institución?					
I-3. Incumplimiento de las estrategias						
14	Las estrategias empleadas en el plan operativo son adecuadas para la institución?					
15	Tu servicios cuenta con el MAPRO que facilita en la organización?					
16	Presenta algún problema en la institución?					
DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO						
I-1. Inexperiencia en la dirección						
17	El director tiene experiencia en gestión de servicios de salud?					
18	A su apreciación la gestión directiva del hospital es adecuado?					
19	Siente que la gestión directiva le respalda ante un problema?					
I-2. Falta de decisiones asertivas						
20	Percibe motivación por parte de la dirección en el cumplimiento de las metas?					
21	Está de acuerdo con las decisiones que toma la dirección ante un problema en la institución?					
I-3. Parcialidad en los problemas						

22	Siente que su jefe inmediato toma represarías hacia el personal?					
23	En tu servicio se muestra favoritismo por algún trabajador?					
24	Le preocupa que por una reorganización en la institución se ve afectada su estabilidad laboral?					

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

INSTRUCCIONES:

- El cuestionario es ANÓNIMO
- Responder honestamente.
- Su participación es importante.

Leer con atención cada ítem y marque con una X, según su apreciación.

TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA LABORAL					
	I-1. Incumplimiento de las funciones					
1	Se siente conforme en el servicio que se encuentra y con sus compañeros de trabajo?					
2	Cumple responsablemente con sus funciones que le designan?					
	I-2. Incremento laboral					
3	Siente que le encomienda demasiada funciones laborales que no puede cumplir en la fecha indicada?					
4	Usted cumple con su horario y después ya no está disponible para la institución?					
5	Desea rotar en otro servicio del hospital?					
	I-3. Evaluación de desempeño laboral					
6	La institución informa la productividad laboral del personal asistencial?					
7	La dirección realiza evaluación personal sobre el desempeño laboral?					
8	Los jefes de servicios entregan información a su personal respecto a su desempeño laboral?					
	DIMENSIÓN 2: SATISFACCIÓN LABORAL					
	I-1. Descontento con su labor					
9	Considera su trabajo en la institución es eficiente?					
10	Se encuentra satisfecho con la labor que realiza en la institución?					

	I-2. Falta de empatía entre trabajadores					
11	Los jefes de servicio son comprensibles cuando cometes un error?					
12	Muestra empatía con sus compañeros de trabajo y está dispuesto a apoyarles?					
13	Se lleva bien con su equipo de trabajo de su servicio?					
	I-3. Ambiente hostil					
14	El ambiente de los servicios de la institución se siente tenso?					
15	Existe conflictos entre trabajadores que general la desunión en los servicios?					
16	Recibe algún incentívó por parte de la institución por su buena labor?					
	DIMENSIÓN 3: CAPACITACIÓN AL PERSONAL					
	I-1. Falta de capacitaciones					
17	Usted cree que las capacitaciones que brinda el hospital son suficiente para su desempeño laboral?					
18	Las capacitaciones al personal asistencia son con frecuencia?					
	I-2. Favoritismo profesional					
19	¿La institución permite desarrollar tus habilidades y destrezas?					
20	El jefe de servicio valora la iniciativa de sus habilidades laborales en el servicio?					
21	Usted cree que el Director tiene preferencia por algún grupo profesional?					
	I-3. Falta de motivación					
22	La dirección motiva a su personal a realizar su trabajo?					
23	La institución realiza actividades recreativas, para integral a todo el personal?					
24	Te sientes identificado con tu institución que labora?					

ANEXO 3: MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: “Gestión directiva y productividad laboral del personal asistencial de un Hospital en San Martín, 2023”

Investigadora (es): Milagros Ruíz Isla

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión directiva y productividad laboral del personal asistencial de un Hospital en San Martín, 2023”, cuyo objetivo es Determinar la relación de la gestión directiva y productividad laboral del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado del programa Maestría en gestión de servicios de salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Describir el impacto del problema de la investigación.

¿Cómo se relaciona la gestión directiva en la productividad laboral del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión directiva y productividad laboral del personal asistencial de un Hospital en San Martín, 2023”,
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente del hospital de la institución Hospital II-E Bellavista. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora es Ruíz Isla Milagros email: milagrosruizsla10@gmail.com y Docente asesora Mercado Marrufo Celia Emperatriz email: cmercadom@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

ANEXO 4: MATRIZ EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS.

Matriz evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento, "Gestión directiva y productividad laboral del personal asistencial de un Hospital en San Martín, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Gabriela del Pilar Palomino Avarado		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	(X)
	Educativa (X)	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión Pública		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica:	Construcción de una escala para evaluar el bienestar psicológico en estudiantes de secundaria		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de gestión directiva Cuestionarios de productividad laboral
Autora:	Milagros Rufz Isla
Procedencia:	Mariscal Cáceres
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Personal Asistencial
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

VARIABLE 1	Subescala (dimensiones)	Definición
GESTIÓN DIRECTIVA	PLANIFICACIÓN	Quiroa, (2020), refiere que la planificación es una herramienta que utiliza las empresas como proceso estratégico sistemático para desarrollar e implementar planes para lograr los objetivos establecidos.
	ORGANIZACIÓN	Pazo C et al. (2020), en determinar que es una herramienta publicitaria a cargo de gestionar procesos, implementar métodos

		de trabajo efectivos y esforzarse por lograr una mayor productividad y desarrollar el talento del personal.
	LIDERAZGO	Puertas E et al. (2020); se refiere al comportamiento y las acciones que tiene una persona a liderar, donde inspira motivar a los trabajadores a lograr los objetivos. Tiene que ser un líder que transforme la institución en eficaz, eficiente y equitativo.

VARIABLE 2	Subescala (dimensiones)	Definición
PRODUCTIVIDAD LABORAL	EFICIENCIA LABORAL	Ponce M (2021); determina la eficiencia es la relación entre esfuerzo y beneficio el resultado. La consecución de resultados requiere eficiencia en todas las áreas de la organización requieren buenos resultados y debemos recordar que cualquier trabajo debe ser eficiente.
	SATISFACCIÓN LABORAL	Cruz A (2020); establece que es la actitud de una persona hacia el trabajo, y su formación depende del grado de satisfacción laboral, es decir, si la satisfacción laboral del empleado es alta, estará satisfecho con las tareas realizadas y las relaciones interpersonales con supervisores y compañeros y una actitud relacional es buena para la empresa porque la productividad es mayor y la calidad del trabajo es mejor.
	CAPACITACIÓN AL PERSONAL	Rodríguez (2020); La capacitación es uno de los puntos más importantes en una organización porque es un proceso continuo que tiene como objetivo aumentar la productividad a través de la eficiencia, es decir, todos los programas de capacitación en una organización implican una adecuada toma de decisiones en áreas importantes.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el instrumento elaborado por la autora en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y califícalos en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensión del instrumento: GESTIÓN DIRECTIVA

- Primera dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación entre la planificación y eficiencia laboral del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desconocimiento del plan operativo institucional	1. El personal asistencial participa en la elaboración de las estrategias del plan operativo institucional?	4	4	4	
	2. ¿La dirección socializa el plan operativo institucional que se elabora anualmente?	3	4	4	
	3. ¿Las metas y objetivos de la institución se están cumpliendo?	4	4	4	
Insuficiencia de recursos humanos	4. ¿En su servicio cuenta con el personal suficiente para lograr las metas?	4	4	4	
	5. ¿La institución, gestiona presupuesto para contratar más personal para los servicios que requiere?	4	4	4	
Desabastecimiento o insumos y medicamentos	6. En su servicio cuenta con materia e insumos suficientes?	3	4	4	
	7. Se encuentran en buen estado sus materiales e insumos?	4	4	4	
	8. Considera que hay desabastecimiento en la institución?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación entre la organización y capacitación del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Ausencia del personal asistencial	9. Cuando se ausenta algún personal en su servicio se brinda solución rápida?	4	4	4	
	10. Tiene facilidades cuando solicita permiso por alguna razón personal?	4	3	4	
Incompetencia en funciones	11. Existe comunicación fluida entre la gestión directiva y el personal asistencial?	4	4	4	

administrativas	12. Los trabajadores de la institución se esfuerzan por desarrollar eficientemente su labor?	4	4	4	
	13. La gestión directiva involucra al personal asistencial en toma de decisiones de la institución?	4	4	4	
Incumplimiento de las estrategias	14. Las estrategias empleadas en el plan operativo son adecuadas para la institución?	4	4	4	
	15. Tu servicio cuenta con el MAPRO que facilita en la organización?	4	4	4	
	16. Presenta algún problema en la institución?	4	3	3	

- Tercera dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del liderazgo y satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Inexperiencia en la dirección	17. El director tiene experiencia en gestión de servicios de salud?	4	4	4	
	18. A su apreciación la gestión directiva del hospital es adecuado?	3	3	4	
	19. Siente que la gestión directiva le respalda ante un problema?	4	4	4	
Falta de decisiones asertivas	20. Percibe motivación por parte de la dirección en el cumplimiento de las metas?	4	4	4	
	21. Está de acuerdo con las decisiones que toma la dirección ante un problema en la institución?	4	4	4	
Parcialidad en los problemas	22. Siente que su jefe inmediato toma represalias hacia el personal?	4	4	4	
	23. En tu servicio se muestra favoritismo por algún trabajador?	4	4	4	
	24. Le preocupa que por una reorganización en la institución se ve afectada su estabilidad laboral?	4	4	4	

Dimensión del instrumento: Productividad Laboral

- Primera dimensión: Eficiencia laboral
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación entre la planificación y eficiencia laboral del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Incumplimiento de las funciones	1. Se siente conforme en el servicio que se encuentra con sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
	2. Cumple responsablemente con sus funciones que le designan?	4	4	4	
Incremento laboral	3. ¿Siente que le encomienda demasiadas funciones laborales que no puede cumplir en la fecha indicada?	4	4	4	
	4. Usted cumple con su horario y después ya no está disponible para la institución?	4	4	4	
	5. Desea rotar en otro servicio del hospital?	4	4	4	
Evaluación de desempeño laboral	6. La institución informa la productividad laboral del personal asistencial?	4	4	4	
	7. La dirección realiza evaluación personal sobre el desempeño laboral?	4	4	4	
	8. Los jefes de servicios entregan información a su personal respecto a su desempeño laboral?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Satisfacción laboral
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del liderazgo y satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Descontento con su labor	9. Considera que su trabajo en la institución es eficiente?	4	4	4	
	10. Se encuentra satisfecho con la labor que realiza en la institución.	4	4	4	
Falta de empatía entre trabajadores	11. Los jefes de servicio son comprensibles cuando cometes un error?	4	4	4	
	12. Muestra empatía con sus compañeros de trabajo y está dispuesto a apoyarles.	4	4	4	
	13. Se lleva bien con su equipo de trabajo de su servicio.	4	4	4	
Ambiente hostil	14. El ambiente de los servicios de la institución se siente tenso?	4	4	4	
	15. Existe conflictos entre trabajadores que general la desunión en los servicios?	4	4	4	
	16. Recibe algún incentivo por parte de la institución por su buena labor?	4	3	4	

- Tercera dimensión: Capacitación al personal
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación entre la organización y capacitación del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Falta de capacitaciones	17. Usted cree que las capacitaciones que brinda el hospital son suficiente para su desempeño laboral?	4	4	4	
	18. Las capacitaciones al personal asistencial son con frecuencia?	4	4	4	
Favoritismo personal	19. La institución permite desarrollar tus habilidades y destrezas?	4	4	4	
	20. El jefe de servicio valora la iniciativa de sus habilidades laborales en el servicio?	4	4	4	
	21. Usted cree que el Director tiene preferencia por algún grupo profesional?	4	4	4	
Falta de motivación	22. La dirección motiva a su personal a realizar su trabajo?	4	4	4	
	23. ¿La institución realiza actividades recreativas, para integral a todo el personal?	4	4	4	
	24. Te sientes identificado con tu institución que labora?	4	4	4	



 Dra. Gabriela del Pilar Palomino Alvarado
 DOCENTE POSGRADO

Matriz evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento, "Gestión directiva y productividad laboral del personal asistencial de un Hospital en San Martín, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	DIGNA ROMERO MENDO		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	AREA ASISTENCIAL, EDUCATIVA Y PROMOCIONAL		
Institución donde labora:	HOSPITAL II –E BANDA DE SHILCAYO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE GESTIÓN DIRECTIVA CUESTIONARIOS DE PRODUCTIVIDAD LABORAL
Autora:	Milagros Ruíz Isla
Procedencia:	Mariscal Cáceres
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Personal Asistencial
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

VARIABLE 1	Subescala (dimensiones)	Definición
GESTIÓN DIRECTIVA	PLANIFICACIÓN	Quiroa, (2020), refiere que la planificación es una herramienta que utiliza las empresas como proceso estratégico sistemático para desarrollar e implementar planes para lograr los objetivos establecidos.
	ORGANIZACIÓN	Pazo C et al. (2020), en determinar que es una herramienta publicitaria a cargo de gestionar procesos, implementar métodos

		de trabajo efectivos y esforzarse por lograr una mayor productividad y desarrollar el talento del personal.
	LIDERAZGO	Puertas E et al. (2020); se refiere al comportamiento y las acciones que tiene una persona a liderar, donde inspira motivar a los trabajadores a lograr los objetivos. Tiene que ser un líder que transforme la institución en eficaz, eficiente y equitativo.

VARIABLE 2	Subescala (dimensiones)	Definición
PRODUCTIVIDAD LABORAL	EFICIENCIA LABORAL	Ponce M (2021); determina la eficiencia es la relación entre esfuerzo y beneficio el resultado. La consecución de resultados requiere eficiencia en todas las áreas de la organización requieren buenos resultados y debemos recordar que cualquier trabajo debe ser eficiente.
	SATISFACCIÓN LABORAL	Cruz A (2020); establece que es la actitud de una persona hacia el trabajo, y su formación depende del grado de satisfacción laboral, es decir, si la satisfacción laboral del empleado es alta, estará satisfecho con las tareas realizadas y las relaciones interpersonales con supervisores y compañeros y una actitud relacional es buena para la empresa porque la productividad es mayor y la calidad del trabajo es mejor.
	CAPACITACIÓN AL PERSONAL	Rodríguez (2020); La capacitación es uno de los puntos más importantes en una organización porque es un proceso continuo que tiene como objetivo aumentar la productividad a través de la eficiencia, es decir, todos los programas de capacitación en una organización implican una adecuada toma de decisiones en áreas importantes.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el instrumento elaborado por la autora en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensión del instrumento: GESTIÓN DIRECTIVA

- Primera dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación entre la planificación y eficiencia laboral del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DESCONOCIMIENTO DEL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL	1. ¿La dirección informa sobre plan operativo institucional que se elabora anualmente? 2. Las metas y objetivos de la institución se están cumpliendo? 3. El personal asistencial participa de la elaboración de las estrategias del plan operativo institucional?	4	4	4	
INSUFICIENCIA DE RECURSOS HUMANOS	4. En su servicio cuenta con el personal suficiente para lograr las metas? 5. La institución, gestiona presupuesto para contratar más personal para los servicios que requiere?	3	3	3	
DESABASTECIMIENTO INSUMOS Y MEDICAMENTOS	6. En su servicio cuenta con materia e insumos adecuados? 7. Se encuentran en buen estado sus materiales e insumos? 8. El desabastecimiento de medicamentos es frecuente en la institución?	3	3	3	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación entre la organización y capacitación del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AUSENCIA DEL PERSONAL ASISTENCIAL	9. Cuando se presenta el ausentismo de personal en su servicio se brinda solución rápida? 10. Tiene facilidades cuando solicita un permiso por alguna razón personal?	4	4	4	

INCOMPETENCIA EN FUNCIONES ADMINISTRATIVAS	11. Existe comunicación fluida entre la gestión directiva y el personal asistencial? 12. Los trabajadores de la institución se esfuerzan por desarrollar eficientemente su labor? 13. La gestión directiva involucra al personal asistencial en toma de decisiones de la institución?	3	3	3	
INCUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS	14. Las estrategias empleadas en el plan operativo son adecuadas para la institución? 15. Tu servicio cuenta con el MAPRO que facilita en la organización? 16. Presenta algún problema en la institución?	3	3	3	

- Tercera dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del liderazgo y satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
INEXPERIENCIA EN LA DIRECCIÓN	17. El director tiene experiencia en gestión de servicios de salud? 18. A su apreciación la gestión directiva del hospital está conformado adecuadamente? 19. Siente que la gestión directiva le respalda ante un problema?	3	3	3	
FALTA DE DECISIONES ASERTIVAS	20. Percibe motivación por parte de la dirección en el cumplimiento de las metas? 21. Está de acuerdo con las decisiones que toma la dirección ante un problema en la institución?	3	3	3	
PARCIALIDAD EN LOS PROBLEMAS	22. Siente que su jefe inmediato toma represalias hacia el personal? 23. En tu servicio se muestra favoritismo por algún trabajador? 24. Le preocupa que por una reorganización en la institución se ve afectada su estabilidad laboral?	3	3	3	

Dimensión del instrumento: Productividad Laboral

- Primera dimensión: Eficiencia laboral
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación entre la planificación y eficiencia laboral del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
INCUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES	1. Se siente conforme en el servicio que se encuentra y con sus compañeros de trabajo. 2. Cumple responsablemente con sus funciones que le designan?	4	4	3	
INCREMENTO LABORAL	3. Siente que le encomienda demasiadas funciones laborales que no puede cumplir en la fecha indicada? 4. Usted cumple con su horario y después ya no está disponible para la institución? 5. Desea rotar en otro servicio del hospital?	3	3	3	
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	6. La institución informa la productividad laboral del personal asistencial?				

LABORAL	7. La dirección realiza evaluación personal sobre el desempeño laboral? 8. Los jefes de servicios entregan información a su personal respecto a su desempeño laboral?	4	4	4	
---------	--	---	---	---	--

- Segunda dimensión: Satisfacción laboral
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del liderazgo y satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DESCONTENTO CON SU LABOR	9. Considera su trabajo en la institución es eficiente? 10. Se encuentra satisfecho con su labor que realiza en la institución.	4	4	3	
FALTA DE EMPATIA ENTRE TRABAJADORES	11. Los jefes de servicio son comprensibles cuando cometes un error? 12. Muestra empatía con sus compañeros de trabajo y está dispuesto a apoyarles. 13. Se lleva bien con su equipo de trabajo de su servicio.	4	3	4	
AMBIENTE HOSTIL	14. El ambiente de los servicios de la institución se siente tenso? 15. Existe conflictos entre trabajadores que general la desunión en los servicios? 16. Recibe algún incentivo por parte de la institución por su buena labor?	2	2	1	

- Tercera dimensión: Capacitación al personal
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación entre la organización y capacitación del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
FALTA DE CAPACITACIONES	17. Usted cree que las capacitaciones que brinda el hospital son suficiente para su desempeño laboral? 18. Las capacitaciones al personal asistencial son con frecuencia?	3	3	3	
FAVORITISMO PERSONAL	19. La institución permite desarrollar tus habilidades y destrezas? 20. El jefe de servicio valora la iniciativa de sus habilidades laborales en el servicio? 21. Usted cree que el Director tiene preferencia por algún grupo profesional?	3	3	3	
FALTA DE MOTIVACIÓN	22. La dirección motiva a su personal a realizar su trabajo? 23. ¿La institución realiza actividades recreativas, para integral a todo el personal? 24. Te sientes identificado con tu institución que labora?	3	4	3	


 Firma del evaluador
 DNI 01116081

Matriz evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento, "Gestión directiva y productividad laboral del personal asistencial de un Hospital en San Martín, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Cheril Tatiana Flores Tenazoa		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Administrativa		
Institución donde labora:	Red de Salud Bellavista -Ministerio de Salud		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	(X)	
	Más de 5 años	()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE GESTIÓN DIRECTIVA CUESTIONARIOS DE PRODUCTIVIDAD LABORAL
Autora:	Milagros Ruz Isla
Procedencia:	Mariscal Cáceres
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	20 min
Ámbito de aplicación:	Personal Asistencial
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

VARIABLE 1	Subescala (dimensiones)	Definición
GESTIÓN DIRECTIVA	PLANIFICACIÓN	Quiroa, (2020), refiere que la planificación es una herramienta que utiliza las empresas como proceso estratégico sistemático para desarrollar e implementar planes para lograr los objetivos establecidos.
	ORGANIZACIÓN	Pazo C et al. (2020), en determinar que es una herramienta publicitaria a cargo de gestionar procesos, implementar métodos

		de trabajo efectivos y esforzarse por lograr una mayor productividad y desarrollar el talento del personal.
	LIDERAZGO	Puertas E et al. (2020); se refiere al comportamiento y las acciones que tiene una persona a liderar, donde inspira motivar a los trabajadores a lograr los objetivos. Tiene que ser un líder que transforme la institución en eficaz, eficiente y equitativo.

VARIABLE 2	Subescala (dimensiones)	Definición
PRODUCTIVIDAD LABORAL	EFICIENCIA LABORAL	Ponce M (2021); determina la eficiencia es la relación entre esfuerzo y beneficio el resultado. La consecución de resultados requiere eficiencia en todas las áreas de la organización requieren buenos resultados y debemos recordar que cualquier trabajo debe ser eficiente.
	SATISFACCIÓN LABORAL	Cruz A (2020); establece que es la actitud de una persona hacia el trabajo, y su formación depende del grado de satisfacción laboral, es decir, si la satisfacción laboral del empleado es alta, estará satisfecho con las tareas realizadas y las relaciones interpersonales con supervisores y compañeros y una actitud relacional es buena para la empresa porque la productividad es mayor y la calidad del trabajo es mejor.
	CAPACITACIÓN AL PERSONAL	Rodríguez (2020); La capacitación es uno de los puntos más importantes en una organización porque es un proceso continuo que tiene como objetivo aumentar la productividad a través de la eficiencia, es decir, todos los programas de capacitación en una organización implican una adecuada toma de decisiones en áreas importantes.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el instrumento elaborado por la autora en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensión del instrumento: GESTIÓN DIRECTIVA

- Primera dimensión: Planificación
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación entre la planificación y eficiencia laboral del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DESCONOCIMIENTO DEL PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL	1. ¿La dirección informa sobre plan operativo institucional que se elabora anualmente? 2. Las metas y objetivos de la institución se están cumpliendo? 3. El personal asistencial participa de la elaboración de las estrategias del plan operativo institucional?	4	4	4	
INSUFICIENCIA DE RECURSOS HUMANOS	4. En su servicio cuenta con el personal suficiente para lograr las metas? 5. La institución, gestiona presupuesto para contratar más personal para los servicios que requiere?	4	4	4	
DESABASTECIMIENTO INSUMOS Y MEDICAMENTOS	6. En su servicio cuenta con materia e insumos adecuados? 7. Se encuentran en buen estado sus materiales e insumos? 8. El desabastecimiento de medicamentos es frecuente en la institución?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación entre la organización y capacitación del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
AUSENCIA DEL PERSONAL ASISTENCIAL	9. Cuando se presenta el ausentismo de personal en su servicio se brinda solución rápida? 10. Tiene facilidades cuando solicita un permiso por alguna razón personal?	4	4	4	
INCOMPETENCIA EN FUNCIONES	11. Existe comunicación fluida entre la gestión directiva y el personal asistencial? 12. Los trabajadores de la institución se	4	4	3	

ADMINISTRATIVAS	esfuerzan por desarrollar eficientemente su labor? 13. La gestión directiva involucra al personal asistencial en toma de decisiones de la institución?				
INCUMPLIMIENTO DE LAS ESTRATEGIAS	14. Las estrategias empleadas en el plan operativo son adecuadas para la institución? 15. Tu servicio cuenta con el MAPRO que facilita en la organización? 16. Presenta algún problema en la institución?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del liderazgo y satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
INEXPERIENCIA EN LA DIRECCIÓN	17. El director tiene experiencia en gestión de servicios de salud? 18. A su apreciación la gestión directiva del hospital está conformado adecuadamente? 19. Siente que la gestión directiva le respalda ante un problema?	4	4	4	
FALTA DE DECISIONES ASERTIVAS	20. Percibe motivación por parte de la dirección en el cumplimiento de las metas? 21. Está de acuerdo con las decisiones que toma la dirección ante un problema en la institución?	4	4	4	
PARCIALIDAD EN LOS PROBLEMAS	22. Siente que su jefe inmediato toma represalias hacia el personal? 23. En tu servicio se muestra favoritismo por algún trabajador? 24. Le preocupa que por una reorganización en la institución se ve afectada su estabilidad laboral?	4	4	4	

Dimensión del instrumento: Productividad Laboral

- Primera dimensión: Eficiencia laboral
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación entre la planificación y eficiencia laboral del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023

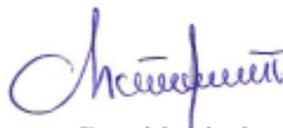
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
INCUMPLIMIENTO DE LAS FUNCIONES	1. Se siente conforme en el servicio que se encuentra y con sus compañeros de trabajo. 2. Cumple responsablemente con sus funciones que le designan?	4	4	4	
INCREMENTO LABORAL	3. Siente que le encomienda demasiada funciones laborales que no puede cumplir en la fecha indicada? 4. Usted cumple con su horario y después ya no está disponible para la institución? 5. Desea rotar en otro servicio del hospital?	4	4	4	
EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL	6. La institución informa la productividad laboral del personal asistencial? 7. La dirección realiza evaluación personal sobre el desempeño laboral? 8. Los jefes de servicios entregan información a su personal respecto a su desempeño laboral?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Satisfacción laboral
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la relación del liderazgo y satisfacción laboral del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DESCONTENTO CON SU LABOR	9. Considera su trabajo en la institución es eficiente? 10. Se encuentra satisfecho con su labor que realiza en la institución.	4	4	4	
FALTA DE EMPATIA ENTRE TRABAJADORES	11. Los jefes de servicio son comprensibles cuando cometes un error? 12. Muestra empatía con sus compañeros de trabajo y está dispuesto a apoyarles. 13. Se lleva bien con su equipo de trabajo de su servicio.	4	3	4	
AMBIENTE HOSTIL	14. El ambiente de los servicios de la institución se siente tenso? 15. Existe conflictos entre trabajadores que general la desunión en los servicios? 16. Recibe algún incentivo por parte de la institución por su buena labor?	4	4	4	

- Tercera dimensión: Capacitación al personal
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la relación entre la organización y capacitación del personal asistencial de un hospital en San Martín 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
FALTA DE CAPACITACIONES	17. Usted cree que las capacitaciones que brinda el hospital son suficiente para su desempeño laboral? 18. Las capacitaciones al personal asistencia son con frecuencia?	4	4	4	
FAVORITISMO PERSONAL	19. La institución permite desarrollar tus habilidades y destrezas? 20. El jefe de servicio valora la iniciativa de sus habilidades laborales en el servicio? 21. Usted cree que el Director tiene preferencia por algún grupo profesional?	4	4	4	
FALTA DE MOTIVACIÓN	22. La dirección motiva a su personal a realizar su trabajo? 23. ¿La institución realiza actividades recreativas, para integral a todo el personal? 24. Te sientes identificado con tu institución que labora?	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI: 44619218

ANEXO 6: ANÁLISIS DE DATOS

*PL.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1 : P9 1

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	TOTAL	D1	D2	D3	TOTAL	
1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	27	10	9	8	27	
2	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	74	24	26	24	74	
3	3	5	5	4	1	2	2	3	4	5	4	5	5	4	2	1	1	1	3	5	3	2	4	4	77	24	30	23	77	
4	4	5	5	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	5	2	2	2	2	5	4	2	4	4	5	86	30	28	28	86	
5	5	4	4	3	3	2	1	3	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	1	2	2	68	23	26	19	68	
6	6	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	84	26	30	28	84	
7	7	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	40	14	10	16	40	
8	8	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	35	12	10	13	35	
9	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	40	40	40	120	
10	10	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	38	13	12	13	38	
11	11	4	1	2	2	2	2	2	5	5	4	4	3	5	4	2	3	2	4	4	2	3	5	77	19	32	26	77		
12	12	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	33	10	10	13	33	
13	13	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	2	3	3	4	5	2	2	5	5	93	31	33	29	93	
14	14	3	4	3	5	2	2	4	4	4	4	4	5	3	2	2	2	2	4	4	3	3	4	4	82	27	29	26	82	
15	15	4	4	3	4	1	2	3	3	4	4	4	5	5	3	2	1	4	2	4	4	4	4	4	5	83	24	28	31	83
16	16	4	4	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	4	3	3	1	2	2	4	4	4	2	4	3	75	25	25	25	75
17	17	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	3	3	2	4	2	4	2	2	2	4	2	3	73	24	26	23	73
18	18	4	5	5	1	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	5	4	4	3	86	28	30	28	86	
19	19	5	5	3	4	1	2	2	2	5	5	4	5	4	3	2	2	2	4	4	3	4	4	4	81	24	30	27	81	
20	20	2	5	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	4	3	4	2	4	73	22	24	27	73
21	21	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	93	28	33	32	93	
22	22	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3	5	5	3	2	4	4	2	4	4	4	4	4	88	28	30	30	88	
23	23	4	4	2	4	2	4	4	4	5	5	2	5	5	3	2	1	4	2	4	4	2	4	4	84	28	28	28	84	
24	24	5	5	5	5	1	3	3	3	4	5	2	4	4	3	3	1	2	2	4	4	2	4	4	82	30	26	26	82	
25	25	5	5	2	4	1	4	4	4	5	5	2	5	5	3	3	1	4	2	4	4	1	4	4	86	29	29	28	86	
26	26	5	5	2	5	1	4	4	4	5	5	1	5	5	3	4	1	4	2	4	4	2	4	4	87	30	29	28	87	
27	27	4	4	4	4	1	3	3	3	5	4	4	4	4	3	2	1	4	2	4	4	4	4	4	83	26	27	30	83	
28	28	4	4	3	3	3	3	4	2	5	5	4	4	4	3	3	1	2	2	3	4	3	3	3	4	79	26	29	24	79
29	29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	32	32	32	96	

Visión general **Vista de datos** Vista de variables

GD.sav

	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	4	3	3	2	3	3	3	3	3
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	4	4	1	1	4	4	4	4
4	5	3	3	4	3	2	3	4	4
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	2	1	1	1	1	2
8	2	2	2	3	3	4	3	4	3
9	2	2	2	2	2	5	5	4	4
10	4	2	4	1	5	3	2	2	4
11	4	2	4	1	3	4	2	4	2
12	4	3	4	2	4	2	2	2	4
13	2	4	4	2	3	4	4	2	4
14	5	2	4	2	3	4	4	3	4
15	4	3	4	2	3	2	2	2	4
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4
17	5	5	4	3	2	4	4	4	4
18	5	2	4	1	1	2	2	2	4
19	4	4	4	2	2	4	4	4	5
20	4	2	2	1	2	2	1	1	2
21	4	2	4	1	2	1	1	1	3
22	5	4	4	3	2	2	2	3	4
23	5	2	4	2	2	2	2	4	4
24	5	4	4	1	2	2	2	3	4
25	5	2	4	1	2	2	2	3	4
26	5	4	4	1	3	3	2	2	4
27	5	4	4	3	2	3	3	3	4
28	4	4	4	3	3	4	2	3	4
29	5	4	4	2	2	4	2	2	4
30	5	4	4	2	4	2	2	3	4
31	4	4	4	1	2	4	2	2	4
32	4	4	4	2	4	4	2	1	4
33	3	3	3	3	4	3	2	2	3
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	4	3	3	4	3	4	3	4
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2
37	3	3	4	3	3	2	3	3	4
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	4	3	4	4	3	4	4	3	4
40	5	4	5	4	5	4	5	4	5
41	3	4	3	4	3	4	3	4	3

GD.sav

	P21	P22	P23	P24	TOTAL	D1	D2	D3	V31
1	2	1	4	3	70	23	25	22	
2	2	3	3	3	60	21	20	19	
3	4	4	4	4	75	23	20	32	
4	3	1	1	2	88	22	26	20	
5	4	2	2	2	61	24	31	26	
6	1	1	1	1	24	8	8	8	
7	2	2	2	1	30	9	9	12	
8	3	1	5	3	62	17	19	26	
9	3	3	4	4	69	21	16	32	
10	2	4	4	4	72	21	26	25	
11	3	1	1	1	55	14	23	18	
12	2	4	4	4	77	24	29	24	
13	4	4	4	4	83	26	27	30	
14	4	1	1	1	78	26	28	22	
15	4	4	5	4	67	18	22	27	
16	4	2	2	2	78	25	27	26	
17	4	4	4	1	88	27	30	29	
18	2	2	2	2	64	25	21	18	
19	4	4	2	2	85	30	26	29	
20	2	2	2	1	47	16	16	13	
21	2	2	1	1	53	20	21	12	
22	4	4	4	4	83	26	30	27	
23	3	3	3	3	73	22	27	24	
24	3	4	4	4	81	27	28	26	
25	4	4	4	3	71	23	22	26	
26	4	4	5	3	81	25	29	27	
27	4	2	4	2	82	29	28	25	
28	4	4	4	4	85	28	28	29	
29	4	2	2	2	76	25	29	22	
30	4	2	2	2	82	29	32	21	
31	4	2	2	2	73	24	27	22	
32	4	4	3	2	73	21	28	24	
33	3	3	3	3	71	25	24	22	
34	4	4	4	4	96	32	32	32	
35	4	3	4	3	82	26	28	28	
36	2	2	2	2	48	16	16	16	
37	3	4	4	3	82	29	27	26	
38	2	2	2	2	48	16	16	16	
39	4	3	4	4	88	29	29	30	
40	4	5	4	5	108	36	36	36	
41	4	3	4	3	84	28	28	28	

TOTAL_GD_MEDIA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1.00	1	.4	.8	.8
	1.25	1	.4	.8	1.5
	1.79	1	.4	.8	2.3
	1.96	1	.4	.8	3.0
	2.00	4	1.7	3.0	6.0
	2.21	1	.4	.8	6.8
	2.29	1	.4	.8	7.5
	2.42	1	.4	.8	8.3
	2.46	2	.9	1.5	9.8
	2.50	2	.9	1.5	11.3
	2.54	1	.4	.8	12.0
	2.58	1	.4	.8	12.8
	2.67	3	1.3	2.3	15.0
	2.79	1	.4	.8	15.8
	2.83	1	.4	.8	16.5
	2.88	3	1.3	2.3	18.8
	2.92	1	.4	.8	19.5
	2.96	2	.9	1.5	21.1
	3.00	3	1.3	2.3	23.3
	3.04	6	2.6	4.5	27.8
	3.08	1	.4	.8	28.6
	3.13	3	1.3	2.3	30.8
	3.17	6	2.6	4.5	35.3
	3.21	4	1.7	3.0	38.3
	3.25	4	1.7	3.0	41.4
	3.29	8	3.4	6.0	47.4
	3.33	7	3.0	5.3	52.6
	3.38	9	3.9	6.8	59.4
	3.42	9	3.9	6.8	66.2
	3.46	12	5.2	9.0	75.2
	3.50	4	1.7	3.0	78.2
	3.54	8	3.4	6.0	84.2
	3.58	7	3.0	5.3	89.5
3.63	2	.9	1.5	91.0	
3.67	4	1.7	3.0	94.0	
3.71	1	.4	.8	94.7	
3.75	2	.9	1.5	96.2	
3.92	1	.4	.8	97.0	
4.00	3	1.3	2.3	99.2	
4.50	1	.4	.8	100.0	
	Total	133	57.1	100.0	
Perdidos	Sistema	100	42.9		

VALOR_TOTAL_PL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1.13	1	.4	.8	.8
	1.38	1	.4	.8	1.5
	1.46	1	.4	.8	2.3
	1.58	1	.4	.8	3.0
	1.67	1	.4	.8	3.8
	2.00	4	1.7	3.0	6.8
	2.33	1	.4	.8	7.5
	2.38	1	.4	.8	8.3
	2.46	1	.4	.8	9.0
	2.50	1	.4	.8	9.8
	2.54	1	.4	.8	10.5
	2.83	1	.4	.8	11.3
	3.00	3	1.3	2.3	13.5
	3.04	2	.9	1.5	15.0
	3.08	2	.9	1.5	16.5
	3.13	2	.9	1.5	18.0
	3.17	1	.4	.8	18.8
	3.21	5	2.1	3.8	22.6
	3.25	7	3.0	5.3	27.8
	3.29	8	3.4	6.0	33.8
	3.33	4	1.7	3.0	36.8
	3.38	8	3.4	6.0	42.9
	3.42	11	4.7	8.3	51.1
	3.46	7	3.0	5.3	56.4
	3.50	21	9.0	15.8	72.2
	3.54	8	3.4	6.0	78.2
	3.58	6	2.6	4.5	82.7
	3.63	6	2.6	4.5	87.2
	3.67	5	2.1	3.8	91.0
	3.71	2	.9	1.5	92.5
	3.79	1	.4	.8	93.2
	3.83	2	.9	1.5	94.7
	3.88	2	.9	1.5	96.2
4.00	3	1.3	2.3	98.5	
4.50	1	.4	.8	99.2	
5.00	1	.4	.8	100.0	
	Total	133	57.1	100.0	
Perdidos	Sistema	100	42.9		
	Total	233	100.0		

ANEXO 7: CONDUCTA RESPONSABLE EN INVESTIGACIÓN

PERFIL

MILAGROS RUÍZ ISLA



Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

Solicitar Incorporación

✓ Conducta Responsable
en Investigación

Fecha: 29/11/2023

Seleccionar archivo Ninguno archivo selec.

Agregar foto

Eliminar foto

