



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Gestión hospitalaria en el desempeño laboral de los trabajadores de  
un hospital municipal Guayaquil, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Alvario Varas, Karla Raquel ([orcid.org/0009-0002-3232-159X](https://orcid.org/0009-0002-3232-159X))

**ASESORES:**

Mtro. Ruiz Barrera, Lázaro ([orcid.org/0000-0002-3174-7321](https://orcid.org/0000-0002-3174-7321))

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario ([orcid.org/0000-0002-0268-3250](https://orcid.org/0000-0002-0268-3250))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

Mi trabajo de tesis le dedico con todo mi corazón a Dios, ser extraordinario que me regalo vida, salud e inteligencia para culminar mis estudios de maestría, a mis hijos que son la razón de mi despertar cada día con ansias de superación, son la razón de vivir para seguir luchando por ellos. Izan e Isis son todo para mí, les dedico a ustedes este logro como una meta más conquistada. También, a una persona especial en mi vida de nombre Fabricio Gaibor Galeas, el cual con todo su amor me impulso a seguir adelante, sé que está orgulloso de mi progreso y de lo que hago cada día, por lo cual conocerte fue lo mejor. Además, a mis padres y hermanos por el apoyo constante y enseñarme que nada es imposible en la vida, que si uno se propone algo no debe descansar hasta que lo consiga.

### **Agradecimiento**

*Agradezco a Dios por la vida y hacer posible la culminación de este trabajo de investigación. A mis hijos y mi pareja porque han sido siempre el motor que impulsa mis sueños y esperanzas, quienes estuvieron a mi lado en los días y noches más difíciles durante mis horas de estudio. Siempre han sido mis mejores guías de vida. También, a mis padres, por impulsarme a terminar mis estudios de maestría, a mis asesores Mtro. Lázaro Ruiz Barrera y Mg. Miluska Rosario Vega Guevara quienes estuvieron a cargo de las revisiones e indicaciones requeridas para obtener un trabajo de calidad. Además, a la Universidad Cesar Vallejo por permitirme culminar una etapa de mi vida profesional y al Doctor responsable técnico del Hospital municipal por brindarme la apertura necesaria durante la realización de la investigación.*

## Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	51

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validación de juicio de expertos de los instrumentos de gestión hospitalaria y desempeño laboral	20
Tabla 2 Prueba de confiabilidad de las variables	21
Tabla 3 Información de frecuencias de la variable de gestión hospitalaria	23
Tabla 4 Información de frecuencias de las dimensiones de la variable de Gestión Hospitalaria	24
Tabla 5 Información de frecuencias de la variable de desempeño laboral	25
Tabla 6 Información de frecuencias de las dimensiones de la variable de desempeño laboral	26
Tabla 7 Información de distribución de normalidad de las variables	27
Tabla 8 Datos sobre el ajuste del modelo (Hipótesis general)	28
Tabla 9 Datos sobre Pseudo $R^2$ (Hipótesis general)	28
Tabla 10 Datos sobre el ajuste del modelo (Hipótesis específica 1)	29
Tabla 11 Datos sobre Pseudo $R^2$ (Hipótesis específica 1)	29
Tabla 12 Datos sobre el ajuste del modelo (Hipótesis específica 2)	30
Tabla 13 Datos sobre Pseudo $R^2$ (Hipótesis específica 2)	30
Tabla 14 Datos sobre el ajuste del modelo (Hipótesis específica 3)	31
Tabla 15 Datos sobre Pseudo $R^2$ (Hipótesis específica 3)	31
Tabla 16 Datos sobre el ajuste del modelo (Hipótesis específica 4)	32
Tabla 17 Datos sobre Pseudo $R^2$ (Hipótesis específica 4)	32

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema correlacional causal	15

## Resumen

El presente estudio se basó en el objetivo de determinar la influencia de la gestión hospitalaria en el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital municipal, Guayaquil, 2023. Se empleó una metodología de tipo aplicado con un enfoque cuantitativo, un método hipotético-deductivo, diseño no experimental, con un nivel de correlación causal. Se basó en una muestra compuesta por 70 trabajadores del Hospital Municipal de Guayaquil. Los resultados demostraron una gestión hospitalaria calificada como buena por el 42,9% de los colaboradores, asimismo la variable de desempeño laboral fue calificada como regular por el 44,3%. El análisis inferencial reveló un valor de  $X^2$  de 128,929 y un valor de p de  $0,000 < 0,05$  esto sugiere variable de gestión hospitalaria influye en el desempeño laboral de los trabajadores. Además, el Pseudo  $R^2$  de Nagelkerke, con un valor de 0,972, indicó una influencia del 97,2% de la gestión hospitalaria en el desempeño laboral. Se concluye que existe una influencia significativa de la gestión hospitalaria en el desempeño laboral de los trabajadores, estos resultados enfatizan la importancia de la gestión efectiva en el entorno hospitalario y resaltan la necesidad de enfoques estratégicos para mejorar tanto la gestión como el desempeño de los trabajadores.

Palabras clave: Gestión hospitalaria, desempeño laboral, iniciativa, calidad, organización.

## **Abstract**

The present study was based on the objective of determining the influence of hospital management on the work performance of workers in a municipal hospital, Guayaquil, 2023. An applied type methodology was used with a quantitative approach, a hypothetical-deductive method, non-experimental design, with a causal correlation level. It was based on a sample of 70 workers of the Municipal Hospital of Guayaquil. The results showed that hospital management was rated as good by 42.9% of the collaborators; likewise, the work performance variable was rated as regular by 44.3%. The inferential analysis revealed an X<sup>2</sup> value of 128.929 and a p value of  $0.000 < 0.05$ , which suggests that the hospital management variable influences the labor performance of the workers. In addition, Nagelkerke's Pseudo R<sup>2</sup> with a value of 0.972 indicated a 97.2% influence of hospital management on job performance. It is concluded that there is a significant influence of hospital management on workers' job performance, these results emphasize the importance of effective management in the hospital environment and highlight the need for strategic approaches to improve both management and workers' performance.

Keywords: Hospital management, work performance, initiative, quality, organization.

## I. INTRODUCCIÓN

La problemática mundial de la gestión hospitalaria involucra varios aspectos, desde la eficiencia y calidad de los servicios hasta la gestión de residuos y la retención de personal médico. La Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2006) ha señalado en diversos informes que existe una necesidad de mejorar la gestión hospitalaria para hacerla más eficiente y sostenible. La organización de las Naciones Unidas (ONU, 2022), expresa que en particular, se han identificado problemas en la gestión de residuos hospitalarios, la prolongación de estancias en los hospitales y la retención del personal médico durante la crisis de la COVID-19. Además, se requiere un enfoque renovado para la planificación de los suministros médicos y la tecnología médica. La gestión hospitalaria eficiente es fundamental para garantizar que los servicios de atención que se proporcionan en torno al área médica sean accesibles y efectivos para todos aquellos que los necesiten.

La problemática del desempeño laboral a nivel mundial incluye varios aspectos que han sido descritos por numerosas organizaciones como la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) la cual identifica que uno de los factores que afectan a los colaboradores en su desempeño es el estrés laboral lo cual es una carga para muchos individuos, y puede causar diversas dificultades en torno a la salud mental y física en los trabajadores, esto es significativo ya que el 60% de la población mundial se encuentra laborando, por lo que la falta de valoración y reconocimiento en el trabajo es una preocupación común, que puede afectar la motivación y el rendimiento laboral.

Según Sandoval (2018) en Argentina, la problemática de la gestión hospitalaria incluye varios aspectos, como la falta de inversión referente a la estructura y tecnología médica, la falta de retención de personal médico capacitado, la gestión inadecuada de residuos hospitalarios y la falta de accesibilidad a servicios de atención médica de calidad en ciertas regiones. Además, la planificación y gestión de los suministros médicos sigue siendo un desafío, y la pandemia de COVID-19 aumentó las responsabilidades que reposa sobre el sistema de salud, esto se pudo demostrar a través de una encuesta realizada a nivel de Latinoamérica en el que se evidenció que el problema principal radica en la escasez de medicamentos y suministros, lo que representa el 58.8% de las respuestas. En segundo lugar, con

un 38.5%, se encuentra la capacidad del sistema, seguido de nombramientos políticos o familiares con el 38.2%, las largas filas de espera con el 34.6% y el fraude con el 29.5%, además se refiere al país de Honduras el cual se lo consideró como uno de los países que experimenta problemas en su sistema de salud.

A nivel nacional Ruth et al., (2011) consideraron que en Ecuador, la problemática en la gestión hospitalaria incluye varios aspectos que han sido identificados, en particular, el país enfrenta desafíos en la planificación y gestión de los suministros médicos y la tecnología médica en las instituciones de salud. Además, la disponibilidad de personal médico capacitado sigue siendo una preocupación en todo el país, y la brecha de acceso a servicios de salud en áreas remotas es un desafío para la mayoría de la población.

Otro desafío preocupante en la gestión hospitalaria en Ecuador es la deficiencia en torno a los recursos económicos que se encienden destinados a la inversión en infraestructura, así como en gastos de equipamiento médico en muchas regiones remotas. De acuerdo a Garía y Cumbal (2019) la gestión de hospitales públicos ecuatorianos muestran infraestructuras deficientes, recursos insuficientes y una mala gestión administrativa en la atención de salud son factores que afectan directamente la calidad de dichos servicios. La gestión de los residuos hospitalarios también es una preocupación debido a que no se cumplen las normas establecidas.

En torno al desempeño laboral según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) se evidencia que uno de los desafíos principales en el mercado laboral ecuatoriano es la informalidad, que afecta a cerca del 70% de los colaboradores, además, la falta de empleo decente y la precariedad laboral son problemas importantes en el país, por lo cual estos factores pueden tener un impacto en la manera en la que se desenvuelve el personal, es decir su desempeño.

A nivel local, se enfrenta una problemática compleja en un hospital municipal, que gira en torno a la insuficiencia de recursos y la deficiencia en la capacitación del personal. Esta situación tiene un impacto directo en la calidad del servicio proporcionado y, en última instancia, en el rendimiento laboral de los profesionales involucrados. Además de estas problemáticas, se identifica una carencia significativa en la gestión eficiente del talento humano en el hospital. La ausencia de un departamento especializado en el análisis del personal conlleva la falta de

estrategias sólidas para la motivación y el reconocimiento de los empleados. Este vacío en la gestión de recursos humanos complica aún más la problemática y afecta negativamente el desempeño laboral en el hospital municipal. Se muestra también la carencia de una estrategia coherente por parte de los líderes del departamento de salud, quienes no implementan medidas eficaces para controlar la situación y asegurar un entorno laboral propicio para los colaboradores. Esta situación no solo amenaza la eficiencia laboral, sino que también aumenta los riesgos asociados a accidentes y enfermedades ocupacionales.

Se considera como problema general: ¿Cuál es la influencia de la gestión hospitalaria en el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital municipal, Guayaquil, 2023? y como problemas específicos: (a) ¿Cuál es la influencia de la gestión hospitalaria en la orientación a resultados de los trabajadores de un hospital municipal, Guayaquil, 2023?; (b) ¿Cuál es la influencia de la gestión hospitalaria en la calidad de los trabajadores de un hospital municipal, Guayaquil, 2023?; (c) ¿Cuál es la influencia de la gestión hospitalaria en la iniciativa de los trabajadores de un hospital municipal, Guayaquil, 2023?; (d) ¿Cuál es la influencia de la gestión hospitalaria en la organización de los trabajadores de un hospital municipal, Guayaquil, 2023?.

La justificación de este estudio se fundamenta en un enfoque teórico que busca enriquecer el conocimiento y la comprensión de la relación entre la gestión hospitalaria y el desempeño laboral. A través de la exposición y análisis de marcos conceptuales y estudios previos relacionados con el tema, se pretende arrojar luz sobre cómo exactamente la gestión hospitalaria influye en el rendimiento laboral de manera directa e indirecta. Este estudio adquiere relevancia al explorar una problemática con implicaciones prácticas significativas. Al entender en profundidad cómo las decisiones y estrategias de gestión en un entorno hospitalario pueden impactar la eficiencia y satisfacción de los trabajadores, se podrán identificar pautas y prácticas óptimas que tengan el potencial de mejorar sustancialmente el desempeño laboral.

La justificación metodológica del estudio se sustenta en la necesidad de implementar una metodología enfocada en la importancia de establecer la influencia entre las variables que se están siendo estudiadas. Se requiere una

investigación exhaustiva para recopilar datos relevantes y fiables, así como una metodología analítica para analizar los datos y llegar a conclusiones sólidas. De esta manera, se garantiza que el estudio tenga la validez y la confiabilidad necesarias para producir resultados significativos.

La justificación práctica de este estudio radica en la necesidad de mejorar los servicios de atención médica en los hospitales de Guayaquil, lo que a su vez impactará positivamente en la calidad de los cuidados proporcionados en el ámbito de la salud. Una gestión adecuada y eficiente se erige como un pilar fundamental para garantizar el correcto funcionamiento de estos hospitales, con el propósito de ofrecer servicios médicos de alta calidad. Mediante la investigación de la influencia de la gestión en este contexto, se busca arrojar luz sobre qué prácticas de gestión son las más efectivas para optimizar el desempeño laboral y, por ende, la calidad del servicio en estos establecimientos médicos. Esta investigación se traduce en un aporte concreto para abordar desafíos reales y mejorar la atención médica que se brinda en la región.

Se desarrolla como objetivo general: Determinar la influencia de la gestión hospitalaria en el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital municipal, Guayaquil, 2023 y como objetivos específicos: (a) Establecer la influencia de la gestión hospitalaria en la orientación a resultados de los trabajadores de un hospital municipal, Guayaquil, 2023; (b) Establecer la influencia de la gestión hospitalaria en la calidad de los trabajadores de un hospital municipal, Guayaquil, 2023; (c) Establecer la influencia de la gestión hospitalaria en la iniciativa de los trabajadores de un hospital municipal, Guayaquil, 2023; (d) Establecer la influencia de la gestión hospitalaria en la organización de los trabajadores de un hospital municipal, Guayaquil, 2023.

Como hipótesis general se considera: Existe influencia de la gestión hospitalaria en el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital municipal, Guayaquil, 2023 y como hipótesis específicas: (a) Existe influencia de la gestión hospitalaria en la orientación a resultados de los trabajadores de un hospital municipal, Guayaquil, 2023; (b) Existe influencia de la gestión hospitalaria en la calidad de los trabajadores de un hospital municipal, Guayaquil, 2023; (c) Existe influencia de la gestión hospitalaria en la iniciativa de los trabajadores de un hospital municipal,

Guayaquil, 2023; (d) Existe influencia de la gestión hospitalaria en la organización de los trabajadores de un hospital municipal, Guayaquil, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, se evidencia el trabajo previo de Isidro (2022) con el objetivo de establecer la influencia que posee la gestión en el desempeño laboral, para lo cual utilizó una metodología básica, con enfoque cuantitativo, de nivel explicativo y de corte transversal, aplicando encuestas a una muestra de 25 colaboradores de la institución. Como resultados se evidenció una gestión satisfactoria en un 63% y un desempeño laboral eficiente en un 48%. En conclusión, se determinó que no existe influencia entre la variable de gestión con el desempeño, puesto que arrojó un p valor de  $0.982 > 0,05$  de forma que se rechaza la hipótesis, de la misma forma se obtuvo un R cuadrado de 0.0021%, que refuta el resultado.

Alvarado (2022) desarrollo un estudio basado en el objetivo de analizar la influencia de la gestión en el desempeño laboral, para lo cual utiliza una metodología con un enfoque cuantitativo, de corte transversal y analizando la correlación causal de las variables, la muestra con la que trabaja es de 108 colaboradores a los que se les aplicó dos instrumentos considerados por cada una de las variables. Los resultados que se evidenciaron fueron un desempeño deficiente en un 38% y una gestión regular en un 32,4%. Como conclusión se muestra un R cuadrado de Nagelkerke de 0.361 con un p valor de  $0.000 < 0.05$ , lo que indica que sí existe una influencia de la gestión en el desempeño laboral de 36,1%

Collana (2022) con el objetivo de identificar la influencia de la gestión en el desempeño laboral, utilizando como metodología un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional causal, de nivel explicativo, aplicando dos instrumentos a una muestra de 84 empleados. Como principales resultados se determinó que existe una gestión regular de 51,2% así como el nivel de desempeño, siendo el 50% logrado de los colaboradores. En conclusión, se obtuvo un R cuadrado de 66,5 % y un valor de significancia o conocido también como p valor de  $0,00 < 0,05$  lo que indica que sí existe influencia de las variables de acuerdo a los datos obtenidos del personal de la institución.

Aguilar (2021) desarrolla un trabajo basado en el objetivo de determinar cuál es la influencia que posee la gestión en el desempeño laboral del personal de salud, para ello utilizó una metodología correlacional causal, no experimental y de corte transversal, aplicando instrumentos a una muestra de 82 colaboradores. Como

resultados se evidencia que la gestión es regular en un 72% y presentan así mismo un desempeño medio en un 79%. En conclusión se evidencia que sí existe influencia de la variable de gestión en el desempeño, esto se pudo demostrar debido a los valores de Chi cuadrado = 90,84 y p valor =,000<0,05, lo que demuestra el nivel de influencia.

Alejos (2021) indica que el propósito que posee el estudio fue indagar la medida en la que influye la gestión en el desempeño laboral de los trabajadores de los servicios diferenciales de emergencia - COVID-19. Los métodos utilizados en este estudio pertenecen a investigación básica, diseño transversal no experimental, nivel descriptivo y explicativo, método hipotético-deductivo. Los resultados dieron a demostrar que la mayoría de los participantes calificó la gestión y el desempeño laboral como bueno o muy bueno. Además, un análisis de regresión ordinal mostró que diferentes dimensiones de la gestión tenían un impacto significativo en el desempeño laboral. En general, se encontró una afinidad significativa del 31% esto se demostró de acuerdo al Chi cuadrado ( $X^2$ ) en el que se obtuvo un p valor  $0,00 < 0,05$  considerado entre las variables.

En el ámbito nacional se evidencia el trabajo de Allauca (2022) en su estudio en Ecuador analiza la influencia que tiene la gestión en relación al desempeño laboral de los colaboradores. Para ello usan un enfoque cuantitativo, basados en un diseño no experimental y de corte transversal, marcado por un nivel correlacional explicativo de los datos. Como muestra se plantea un total de 22 participantes a los cuales se les aplicaron los instrumentos que dieron como resultados que el 55% considera que en la organización no se implementa un modelo de gestión y en torno al desempeño laboral el 73% de los encuestados expresaron que dentro de la organización no se realiza evaluaciones. En conclusión, se presentó un valor de Chi cuadrado ( $X^2$ ) de 18,33 y un p valor de  $0,000 < 0,05$  correspondiente al valor de significancia demostrando que la variable de gestión sí influye en el desempeño laboral.

Arellano (2022) en Ecuador estudia la gestión en torno al desempeño laboral, determinando la incidencia que existe entre las variables, para ello implementaron una metodología de tipo hipotética deductiva, descriptivo, de enfoque cuantitativo y explicativa, trabajando con una muestra de 12 colaboradores, a los que les aplicó

los instrumentos de evaluación. Como resultado se obtuvo que el 50% de los colaboradores considera que no se aplica un sistema de gestión acorde a la institución, en igual sentido el 100% de los colaboradores expresan que el gerente ayuda al desarrollo de un mejor desempeño organización. En conclusión, se pudo determinar un valor de chi cuadrado ( $X^2$ ) de 2.28 y un p valor de  $0,045 < 0,05$  de forma que la variable de gestión si influye en el desempeño laboral.

Quiroga (2021) plantea un estudio en Ecuador con el objetivo indagar sobre la incidencia de la gestión en el desempeño laboral de una organización en Guayaquil. Utilizó una metodología de enfoque cuantitativo, con una muestra de 23 personas. Los resultados demostraron que el 95% de los colaboradores encuestados aseguran que en la organización se presenta una adecuada capacidad de gestión, en igual sentido se evidencia un desempeño de más del 50% de los colaboradores en las diferentes actividades evaluados. En conclusión, se pudo evidenciar unas variaciones de resultados que demuestran que cuando existe una inadecuada gestión se ve mermado el desempeño laboral de los colaboradores.

Guanoluisa (2019) trabaja con el objetivo de analizar la influencia entre la gestión y el desempeño laboral. Utilizó un diseño no experimental, de nivel explicativo, con enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo. Tuvo una muestra de 17 colaboradores a los que se les aplicaron dos instrumentos considerados por cada una de las variables. Como resultados se determinó que la empresa si realiza evaluaciones de desempeño constantes de sus colaboradores, esto se pudo demostrar debido a que el 53% de los encuestados así lo expresan, el 71% consideran que la gestión se basa en un buen análisis de desempeño laboral. En conclusión, se obtuvo un Chi cuadrado de 15,51 con un p valor de  $0,000 < 0,05$ , lo que indica que la variable independiente influye de forma significativa en la variable dependiente.

Finalmente, el estudio de Ulloa (2019) trabaja con el objetivo de evaluar la influencia de la gestión en el desempeño laboral. Utilizó una metodología de tipo cuantitativo, de diseño no experimental y nivel explicativo, trabajando con una muestra de 130 colaboradores, aplicando instrumentos en torno a las variables de gestión y desempeño laboral. Como principales resultados se evidenció que el 70% de los colaboradores consideran que los planes de evaluación y capacitaciones implementadas son las adecuadas para evaluar al personal, sin embargo, el 55%

consideran que no existe una gestión correcta dentro de la organización. En conclusión, se determinó un chi cuadrado de 25,197 con un p valor  $<0,05$  lo que lo que demuestra que se considera que la variable independiente sí posee influencia significativa en la dependiente.

De acuerdo a las definiciones de la variable de gestión hospitalaria se determina lo expuesto por Münch (2010) quien la define como una especialidad de la administración que se sustenta en la salud y que requiere de competencias como la autonomía, atención sanitaria y servicio, estando a cargo de profesionales de la salud de determinados departamentos. A su vez para Reynaga (2020) la define como el cúmulo de habilidades que se implementan en la gestión de los diferentes procesos que posee un determinado departamento y que requiere de estrategias que aporten a una mayor eficiencia de las responsabilidades del empleador y los empleados. En igual sentido la gestión puede verse desarrollada a través de aspectos como lo es la manera de administrar, la inclusión de recursos de toda índole, así como el seguimiento de normativas y con el fin de generar una seguridad a los colaboradores y sus pacientes (Kumar et al., 2021).

La gestión hospitalaria según Mosaffay y Rustomfram (2019) posee elementos importantes como la toma de decisiones en el que se sustenta elementos como la eficacia de los colaboradores y las eficiencias de los procesos en torno a la prestación de servicios atencionales en el área de salud. Stewart y Wolvaardt (2019) expresa que incluye la gestión de los diversos recursos que se le proporciona al empleador y que giran en torno a las necesidades de contratación, capacitación del personal médico y no médico, el presupuesto y la contabilidad, y la gestión de los equipos médicos y las instalaciones hospitalarias. Plagg et al., (2021) refiere que la gestión hospitalaria también se enfoca en la seguridad de los empleados y en la calidad de los servicios que se proporciona en torno a la atención médica, mediante la implementación de políticas y procedimientos que garanticen dicha calidad, esto incluye el seguimiento y evaluación del desempeño del personal médico y no médico.

La variable de gestión hospitalaria se basa en el modelo teórico de doble criterio de la eficacia de Peter Drucker (1954, como se citó en Balcazar, 2020) quien expresa que se enfoca en la gestión eficiente y eficaz de las instituciones, basada en el

establecimiento de objetivos y la necesidad de una planificación adecuada. Drucker también investigó la relación entre una empresa y su entorno y cómo las empresas deben adaptarse a los cambios en este entorno. Además Gonzalez et al., (2021) expresa que Drucker fue uno de los primeros teóricos de la administración en enfatizar la importancia del liderazgo en una organización y el papel central que la toma de decisiones juega en la gestión empresarial, su trabajo ha sentado las bases para la gestión moderna y ha sido utilizado para desarrollar estrategias empresariales exitosas en todo el mundo.

Münch (2010) expone como dimensiones de la variable gestión hospitalaria a la planeación, la cual es definida como el proceso en el que el profesional establece futuros escenarios con el fin de establecer rutas estratégicas para la consecución de las metas departamentales u organizacionales y que de esta manera se logre minimizar los riesgos. A su vez Stewart y Wolvaardt (2019) como el proceso de instaurar objetivos, estrategias y planes para lograr una visión en un futuro predefinido en el hospital esta incluye identificar las falencias o necesidades así como la instauración de planes de acción a detalle, ya que esto es significativo para que se logre establecer un procedimiento a seguir y evitar o minimizar las posibles problemáticas que puedan surgir en la ejecución de una actividad.

La segunda dimensión de organización Münch (2010) la define como como el proceso por el que se bosqueja y se establece las funciones y responsabilidades de los diferentes colaboradores que conforman un determinado grupo, así como la identificación de procedimientos y estructuras a seguir para la ejecución de las diversas actividades institucionales. También se considera lo expuesto por Kakemam y Dargahi (2019) quienes lo conceptualizan como es el proceso de diseñar la estructura organizativa del hospital para que sea eficiente y efectiva, se requiere de la inclusión de roles y responsabilidades, la asignación de recursos y la creación de procedimientos y políticas para el funcionamiento del hospital, por lo que la identificación de las actividades y quien debe ejecutarlas es significativa para esta dimensión.

Conforme a la tercera dimensión de integración, Münch (2010) la conceptualiza como la etapa en la que se basa la operatividad y la dinámica del grupo de trabajo, en función a las designaciones y diferentes recursos sujetos a las obligaciones de

cada integrante para la ejecución de sus actividades y procedimientos. Arini y Juanamasta (2020) también la definen como el proceso de coordinar y sincronizar las actividades de todas las áreas del hospital para lograr los objetivos establecidos, se sustenta por ende en la colaboración y comunicación entre los diferentes departamentos, la alineación de las metas y objetivos y la creación de una cultura organizacional sólida, de esta forma se logra impulsar una mejor interacción entre compañeros.

Como cuarta dimensión se evidencia la dirección o ejecución que según Münch (2010) se trata de las competencias que se ejecutan en torno al liderazgo administrativo, sirviendo de guía para la alineación de los recursos y la necesidad de tomar las decisiones que requiere el departamento para el cumplimiento de sus responsabilidades. Jafari et al., (2019) a su vez la definen como el proceso de liderar y motivar a los miembros del hospital para lograr los objetivos establecidos, de tal forma que se requiere que se establezcan asignación de tareas, la supervisión del desempeño, generar soluciones a problemáticas y considerar la intervención de empleador en la toma de disposiciones, que impulsaron a una mejor dirección y con ello a una facilidad en la ejecución de las labores y responsabilidades que posee el colaborador.

La quinta dimensión de control según Münch (2010) lo define como el periodo en el que se ejecuta el proceso de administración, en el que plantean patrones a seguir con el fin de ejecutar los valores y objetivos necesarios para alcanzar las metas impuestas, desarrollando estrategias preventivas y optimizando de forma constante las actividades y diversas labores realizadas por el líder y sus seguidores. A su vez Zhang et al., (2020) lo conceptualizan como el proceso que sirve para medir el desempeño del hospital, relacionándolos con los objetivos planteados, posibles derivaciones a los mismos y el establecimiento de medidas correctivas, para lo cual es necesario que se definan pasos como identificación de indicadores de rendimiento, la evaluación e implementación de acciones correctivas, de forma que se establezca un mejor sistema de control y tener conocimiento completo de las actividades que se desenvuelven en la institución.

Con base a la segunda variable de desempeño laboral, Montoya (2016) la define como la forma en la que el colaborador lleva a cabo sus labores dentro de la

organización, enfocados principalmente al cumplimiento de sus responsabilidades y tareas asignadas por los empleadores, es decir, se trata de la medida en la que se muestra la eficacia y la actividad de los trabajos que realizan y la calidad que se evidencia. Bravo (2021) refiere que el desempeño laboral puede ser evaluado a través de diversos métodos, como la observación directa, las revisiones de desempeño y las encuestas a colegas y supervisores.

Morales et al., (2022) define al desempeño como las acciones que una persona posee en una determinada situación, sobre todo en el ámbito laboral, en donde el desempeño es imprescindible para evaluar de forma general a la productividad de una determinada área. Minh (2020) comenta que la manera en la que se establece la valoración del desempeño es significativo tanto para el trabajador como para la organización, ya que puede proporcionar información útil para la retroalimentación y la mejora continua. El desempeño laboral también está relacionado con la satisfacción del trabajador y puede influir en su motivación y compromiso. En resumen, el desempeño laboral es crucial para el éxito individual y organizacional en el lugar de trabajo (Jiang et al., 2023).

El modelo teórico en el que se sustenta la variable de desempeño es la teoría Y de McGregor (1969 citada por Darmawan et al., 2020) quienes refieren que se enfoca en la necesidad de dar a los empleados la ocasión de participar en la forma en la que se establecen las decisiones y se las toma y en la definición de objetivos organizacionales. Además, la teoría Y sugiere que los trabajadores pueden ser motivados por factores como el reconocimiento, la aprobación y el progreso profesional, en lugar de simplemente por incentivos económicos.

Montoya (2016) expone diversas dimensiones basadas en el desempeño laboral, considerada como primera la orientación a resultados, la cual es definida como el proceso para evaluar el logro de resultados en la producción, sin basarse en los procesos utilizados. A su vez Al-Jedaia y Mehrez (2020) la conceptualiza como la capacidad de la persona para establecer y lograr objetivos, buscando estar orientadas a resultados trabaja con un alto nivel de energía y compromiso para lograr efectos de manera efectiva y eficiente. Tienen la capacidad de adecuarse a los cambios, tomar decisiones y hacer que las cosas sucedan. También son

capaces de comprometerse y motivar a otros para alcanzar los resultados deseados.

Montoya (2016) define a la dimensión de calidad como el proceso que implica optimizar los recursos, minimizar errores y no depender de una supervisión constante para llevar a cabo las tareas. También se evidencia lo expuesto por Katebi et al., (2022) la conceptualiza como la capacidad del individuo para cumplir o superar los estándares de calidad establecidos. Las personas con habilidades de calidad son perfeccionistas y se esfuerzan constantemente por hacer las cosas bien la primera vez. Ramos et al., (2019) explica que tienen un alto sentido de responsabilidad y se aseguran de que los detalles no se pasen por alto. Además, están comprometidos con la mejora continua y buscan formas de mejorar el trabajo.

En torno a la dimensión de iniciativa, Montoya (2016) la define como la actividad que implica aportar nuevas ideas, resolver problemas, ser adaptable a los cambios y tener habilidades para superar dificultades. Khoshnaw y Alavi (2020) a su vez la conceptualiza como la capacidad del colaborador para asumir el compromiso de su trabajo y tomar la iniciativa para llevar a cabo tareas que no están explícitamente asignadas. Las personas con habilidades de iniciativa son proactivas y toman el empuje para cumplir con sus objetivos. Hemakumara (2020) explica que tienen la capacidad de identificar problemas y trabajar para resolverlos. Además, buscan oportunidades para mejorar su trabajo y contribuir al éxito general de la organización.

La dimensión de orientación es definida por Montoya (2016) como la planificación de actividades y el producto de los objetivos para el progreso del personal. También es definida por Davidescu et al., (2020) como la manera en la que los colaboradores establecen prioridades y organizar de manera efectiva su trabajo. Las personas organizadas son capaces de manejar múltiples tareas y completarlas de manera oportuna y eficiente. Wu et al., (2019) expone que tienen la capacidad de establecer plazos y asegurarse de que se cumplan. Además, están comprometidos con la eficiencia y buscan formas de mejorar los procesos y procedimientos para lograr una mayor productividad.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación.**

##### **Tipo de investigación**

Según CONCYTEC (2018), la investigación se sustentó en un tipo aplicada porque buscaba emplear el conocimiento científico para encontrar los métodos (incluyendo metodologías, protocolos y tecnologías) adecuados para satisfacer una necesidad específica y reconocida.

Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo, ya que, al identificar las variables de estudio, los resultados fueron cuantificados y medidos mediante frecuencias, inferencias y relaciones, lo cual pudo ser demostrado mediante datos numéricos. La investigación cuantitativa, que implicó la recolección de datos a través del análisis cuantitativo y estadístico, se constituyó como un método válido para identificar tendencias y frecuencias presentes en la información analizada, además de generar predicciones verificables. (Quispe & Bernedo, 2020).

Se basó en un método de tipo Hipotético deductivo, según lo establecido por Manterola et al., (2019) que permitió la inclusión de hipótesis planteadas con el objetivo de determinar su existencia y posterior corroboración dentro de la unidad de análisis. Las hipótesis constituyeron el punto de partida del estudio, el cual se enmarcó en una investigación explicativa y correlacional.

##### **Diseño de investigación**

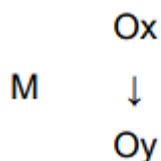
Se basó en un diseño no experimental, de acuerdo con Galarza (2021) el cual se fundamenta principalmente en la observación de fenómenos tal y como ocurren de manera natural en su entorno. Este estudio tuvo un corte transversal, tal como lo expresaron Manterola et al., (2019) siendo utilizado para medir las relaciones entre variables en un momento específico sin manipular ninguna de ellas. Esta técnica resultó útil para investigar las relaciones entre variables que no podían ser manipuladas.

El estudio se enmarcó en un nivel de correlación causal (explicativo) debido a que se estableció la influencia entre la gestión hospitalaria, que representaba la variable independiente, y el desempeño laboral, identificado como variable dependiente. Según González y Jiménez (2021) un diseño de investigación correlacional causal

permite examinar las variables propuestas en el estudio para luego establecer y determinar la relación entre ambas, lo que posibilita la formulación de conclusiones sobre dicha relación.

Esto se entiende con el siguiente diseño:

**Figura 1** *Esquema correlacional causal*



Nota: Hernández y Mendoza (2018)

**M=** Se trata del total de la muestra

**Ox=** Variable independiente gestión hospitalaria

**Oy=** Variable dependiente desempeño laboral

↓ = Influencia

### 3.2 Variables y operacionalización

#### **Variable Independiente: Gestión hospitalaria**

**Definición conceptual:** Münch (2010) la define como una especialidad de la administración que se sustenta en la salud y que requiere de competencias como la autonomía, atención sanitaria y servicio, estando a cargo de profesionales de la salud de determinados departamentos.

**Definición operacional:** La variable se mide a través de las 5 dimensiones propuestas por Münch (2010), tales como la planeación, organización, integración, dirección o ejecución y control las cuales se distribuyen con 4 ítems para cada una de las dimensiones, dando un total de 20 ítems que posee el instrumento.

**Escala:** Se basa en una escala de Likert ordinal, politómica, considerando las opciones de respuestas de Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)

**Indicadores:** Los indicadores se distribuyen de la siguiente forma, para la primera dimensión se evidencia un total de 4 indicadores, la segunda posee también 4

indicadores, la tercera cuenta con 2 indicadores, la cuarta tiene 3 indicadores y la última dimensión posee 1 indicador, esto se puede evidenciar a detalle en los anexos.

**Variable Dependiente: Desempeño laboral.**

**Definición conceptual:** Montoya (2016) la define como la forma en la que el colaborador lleva a cabo sus labores dentro de la organización, enfocados principalmente al cumplimiento de sus responsabilidades y tareas asignadas por los empleados.

**Definición operacional:** Se evalúa a través de los diferentes ítems que poseen las 4 dimensiones propuestas por Montoya (2016), tales como la orientación a resultados, calidad, iniciativa y organización evidenciando que cada dimensión posee en total 5 ítems cada una.

**Escala:** Se basa en una escala de Likert ordinal, politómica, considerando las opciones de respuestas de Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

**Indicadores:** El instrumento cuenta con 4 dimensiones distribuidas de la siguiente manera, la primera dimensión posee 3 indicadores, la segunda cuenta 5 indicadores, la tercera dimensión tiene un total de 4 indicadores, mientras que la última dimensión posee 3 indicadores, los cuales se encuentran detallados en anexos.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Ventura (2017) refiere que la población se refiere al total de personas que conforman el universo de estudio, sin la eliminación o restricción de inclusión, en el que se basa el cálculo de la muestra. El presente estudio tiene como población un total de 70 trabajadores que pertenecen a un hospital municipal Guayaquil siendo este un hospital del día de segundo nivel caracterizado por asegurar la disposición de los servicios de la salud, por lo que al ser un establecimiento pequeño no cuenta con personal adicional al de salud.

**Criterios de inclusión:**

- Colaboradores con contrato para brindar servicios en el hospital municipal Guayaquil.
- Colaboradores que participen de forma constante durante el proceso de recogida de información.
- Colaboradores que acepten su participación a través de la presentación del consentimiento informado.

**Criterios de exclusión:**

- Colaboradores que por motivos personales no asista o no le sea posible participar en el estudio.
- Colaboradores que no cuenten con el consentimiento informado o no deseen participar.
- Colaboradores de hospitales diferentes al hospital municipal Guayaquil.

**Muestra**

Hernández y Mendoza (2018) considera que la muestra a su vez se refiere al subconjunto que parte del total poblacional, la cual es escogida de forma representativa permitiendo a todos los que conforman la población tener la misma oportunidad de ser elegidos para el cumplimiento de la misma. En el presente trabajo se utiliza el mismo total poblacional como muestra debido a que se trata de un número pequeño de personas.

**Muestreo**

Por ello se trata de un muestreo por conveniencia, que a su vez Hernández (2021) la define como un tipo de muestreo no probabilístico donde los sujetos escogidos presentan una accesibilidad a su elección y que proporcionan la información que se necesita para desarrollar el estudio. Por lo tanto, la muestra es de 70 trabajadores, siendo por conveniencia y de tipo no probabilística.

Como unidad de análisis se considera a cada uno de los colaboradores que poseen características que permitan su elección para conformar la muestra siendo estos un total de 70 trabajadores del hospital municipal Guayaquil.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Hernández y Mendoza (2018) afirman que la técnica hace referencia al conjunto de elementos y procesos que son necesarias para que un investigador pueda determinar una relación entre el sujeto estudiado y las problemáticas que surgen de las mismas. Las técnicas se presentan de diversas formas y considerando lo que se requiere obtener, como la observación, entrevistas, encuestas, entre otras.

Conforme a los instrumentos, estos son definidos por Cisneros et al., (2022) como los mecanismos que se utilizan con el fin de recolectar toda la información que se necesita para establecer la problemática que se estudia en una determinada población. Para ello se establece como instrumentos de la presente investigación 2 cuestionarios enfocados en recolectar información sobre la gestión hospitalaria y el desempeño laboral, los cuales se detallan en sus fichas técnicas respectivas.

#### **Ficha técnica del cuestionario de gestión hospitalaria**

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar la gestión hospitalaria
Autor (a):	Münch
Año:	2010
Procedencia	México
Adaptado:	Susan Lissette Reynaga Salazar
Año:	2020
Procedencia	Perú
Objetivo:	Evaluar el grado de gestión hospitalaria dentro de una determinada organización
Administración:	Individual
Área de evaluación:	Trabajadores del hospital
Ámbito de aplicación:	Hospital público
Descripción:	El instrumento consta de un total de 20 ítems dividido entre sus 5 dimensiones.
Dimensiones:	Planeación

	Organización
	Integración
	Dirección o ejecución
	Control
Escala:	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)
Niveles o rango:	Mala (20-46), Regular (47-73), Buena (74-100)
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	10 minutos

### **Ficha técnica del cuestionario de desempeño laboral**

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar el desempeño laboral
Autor (a):	Montoya Meza, Daniel Alfredo
Año:	2016
Procedencia	Perú
Adaptado por:	Bravo Calderon, Boris Ivan
Año:	2021
Procedencia:	Ecuador
Objetivo:	Evaluar el nivel de desempeño de los colaboradores de una determinada organización
Administración:	Individual
Área de evaluación:	Trabajadores del hospital
Ámbito de aplicación:	Hospital público
Descripción:	El instrumento consta de un total de 20 ítems dividido entre sus 4 dimensiones.
Dimensiones:	Orientación a resultados
	Calidad

	Iniciativa
	Organización
Escala:	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)
Niveles o rango:	Mala (20-46), Regular (47-73), Buena (74-100)
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	10 minutos

### **Validez y confiabilidad**

La validez es considerada por González (2021) como la medida en la se evalúa la precisión y claridad de un instrumento que se requiere para el desarrollo de un estudio de enfoque cuantitativo. En este estudio se establece la validez por juicio de tres expertos para los instrumentos escogidos por cada variable, siendo estas la gestión hospitalaria y el desempeño laboral.

#### **Tabla 1**

*Validación de juicio de expertos de los instrumentos de gestión hospitalaria y desempeño laboral*

Grado	Experto	Calificación
Magister	Cristóbal Salomón Méndez Méndez	Aplicable
Magister	Carmen Lorena Cárdenas Ochoa	Aplicable
Magister	Silvana Ximena Lopez Paredes	Aplicable

*Nota:* Elaboración propia

La confiabilidad es definida por Medina y Verdejo (2020) como la medida en la que los instrumento son aplicables y pueden obtener de forma sistemática resultados importantes para el desarrollo de una determinada investigación. En el presente trabajo se estableció una prueba piloto aplicando los instrumentos al 10% de la muestra, cuya base de datos se expone en el apartado de anexos, con la que se realizó el análisis de la fiabilidad a través de alfa de Cronbach. Hernández y Mendoza (2018) expresa que para determinar la fiabilidad de in instrumento el valor analizado de forma estadística debe ser proporcional o cercano a 1, siendo más

confiable el que más cercano se encuentre. Los valores obtenidos fueron de 0,80 y 0,79 siendo estos valores cercanos a 1 considerando que los instrumentos poseen una buena confiabilidad y son aplicables.

**Tabla 2**

*Prueba de confiabilidad de las variables*

Instrumentos	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Cuestionario de gestión hospitalaria	0,800	20
Cuestionario de desempeño laboral	0,795	20

*Nota:* elaboración propia

### **3.5 Procedimientos**

Se coordinó con el representante técnico del hospital para facilitar la aplicación del instrumento a los trabajadores del hospital municipal Guayaquil. El cuestionario se presentó junto con el consentimiento informado, asegurando así que se proporcionara a los participantes toda la información pertinente. Además, se garantizó que la encuesta se reportara de manera anónima y confidencial, y se optó por presentar el instrumento de forma virtual para facilitar la respuesta por parte de los colaboradores que conformaban la muestra.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Los datos que fueron recogidos se presentaron en una tabulación utilizando Excel, lo cual permitió un mejor tratamiento de los resultados y posterior transferencia al software estadístico SPSS 26. Se realizaron los diversos análisis considerando inicialmente los de tipo descriptivos, expuestos en las diferentes tablas por cada variable y sus dimensiones, así como la aplicación de pruebas estadísticas inferenciales, como las pruebas de normalidad y otras pruebas paramétricas o no paramétricas necesarias para determinar la influencia de las variables.

### **3.7 Aspectos éticos**

En conformidad con los valores éticos determinados a través de la Universidad, la investigación se desarrolló con un enfoque centrado en el respeto, garantizando la coordinación de los procedimientos para la aplicación del instrumento con los administradores del hospital y el cumplimiento de diversas exigencias necesarias

para realizar la investigación en dicho entorno. Asimismo, se respetó la voluntad de cada colaborador en relación con su decisión de participar en la investigación.

La investigación se basó en el principio de beneficencia, ya que permitió una mayor comprensión del estado actual de cada variable relacionada con el personal de salud, lo cual condujo a recomendaciones para mejorar la gestión hospitalaria y el desempeño laboral. Se rigió por los principios éticos de no maleficencia, con el objetivo de contribuir a la sociedad y posibilitar que investigaciones futuras utilicen las teorías derivadas de este estudio. Siguiendo el principio de autonomía, se seleccionaron los aportes teóricos en función de su significancia para el progreso de la investigación, respetando también las contribuciones de cada autor y utilizando la séptima edición de la norma APA.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

#### Descripción de datos de la variable de gestión hospitalaria

De los 70 participantes, se observa que el 41,4% (29 individuos) de los participantes calificó la gestión como regular mientras que otro 42,9% (30 individuos) de los participantes evaluó la gestión hospitalaria como buena. Los resultados generales de la evaluación muestran una inclinación hacia una visión positiva de la gestión hospitalaria. Estos resultados brindan una base para reconocer los aspectos positivos y satisfactorios de la gestión y, al mismo tiempo, identificar las áreas de mejora y oportunidades de crecimiento. La retroalimentación proporcionada por los participantes que calificaron la gestión como regular puede ser valiosa para identificar puntos específicos en los que se pueden implementar acciones para fortalecer el desempeño y mejorar aún más la satisfacción de los usuarios.

**Tabla 3**

*Información de frecuencias de la variable de gestión hospitalaria*

Niveles	Gestión Hospitalaria	
	<i>f</i>	%
Mala	11	15,7
Regular	29	41,4
Buena	30	42,9
Total	70	100

*Nota:* base de datos estructurada (SPSS 26)

## Descripción de datos de las dimensiones de la variable de gestión hospitalaria

En cuanto a los datos de las dimensiones de la variable de gestión hospitalaria se muestra que la dimensión de planeación muestra que el 41,4% la evaluaron como buena. En relación con la organización, el 45,7% la calificaron como buena. Respecto a la integración el 41,4% la consideraron buena. Sobre la dirección o ejecución el 44,3% la calificaron como buena. Finalmente, con base al control, el 45,7% la consideraron buena. Estos resultados sugieren que se pueden implementar acciones para fortalecer y mejorar los diferentes aspectos de la gestión hospitalaria y lograr un nivel más alto de satisfacción y eficacia en el funcionamiento del hospital.

**Tabla 4**

*Información de frecuencias de las dimensiones de la variable de Gestión Hospitalaria*

Niveles	Planeación		Organización		Integración		Dirección o ejecución		Control	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Mala	15	21,4	14	20	18	25,7	12	17,1	13	18,6
Regular	26	37,1	24	34,3	23	32,9	27	38,6	25	35,7
Buena	29	41,4	32	45,7	29	41,4	31	44,3	32	45,7
Total	70	100	70	100	70	100	70	100	70	100

*Nota:* base de datos estructurada (SPSS 26)

## Descripción de datos de la variable de desempeño laboral

Se recopilaron datos de un total de 70 participantes para evaluar el desempeño laboral en el contexto específico analizado. De los participantes, el 44,3% tuvieron un desempeño laboral calificado como regular, asimismo, el 41,4% fue evaluado con un desempeño laboral bueno. Estos resultados explican que, en su mayoría, los encuestados demostraron un desempeño laboral satisfactorio. Sin embargo, aquellos con un desempeño regular pueden requerir algún tipo de apoyo o retroalimentación para mejorar su rendimiento. Es fundamental destacar que la evaluación del desempeño se la considera como una herramienta significativa para identificar tanto los aspectos positivos de la organización como aquellos que se buscan con el fin de establecer posibles mejoras en el desempeño de los empleados. Los resultados obtenidos en esta evaluación proporcionan información clave para las decisiones que se requieran y la forma en la que se diseñan y distinguen las estrategias que impulsen un desempeño aún más sólido en el futuro.

**Tabla 5**

*Información de frecuencias de la variable de desempeño laboral*

Niveles	Desempeño laboral	
	<i>f</i>	%
Mala	10	14,3
Regular	31	44,3
Buena	29	41,4
Total	70	100

*Nota:* base de datos estructurada (SPSS 26)

## Descripción de datos de las dimensiones de la variable de desempeño laboral

Los datos que se exponen en la tabla 6, se enfocan en la evaluación de diferentes aspectos relacionados con el desempeño. En cuanto a la dimensión de orientación a resultados, el 54,3% la evaluaron como buena. En relación con la calidad el 47,1% fue evaluado con una calidad buena. De acuerdo con la iniciativa el 47,1% fue evaluado con una iniciativa buena. Y finalmente con base a la dimensión de organización, el 42,9% la evaluaron como buena. A pesar de estas evaluaciones mayoritariamente positivas, es importante destacar que se identifican áreas de mejora. Estas pueden ser aquellas en las que la evaluación no alcanzó el nivel necesario o aspectos que no fueron evaluados de manera óptima, por lo que deben ser objeto de atención y se deben implementar acciones para fortalecer el desempeño y mejorar los resultados en general.

**Tabla 6**

*Información de frecuencias de las dimensiones de la variable de desempeño laboral*

Niveles	Orientación a resultados		Calidad		Iniciativa		Organización	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Mala	11	15,7	12	17,1	11	15,7	12	17,1
Regular	21	30	25	35,7	26	37,1	28	40
Buena	38	54,3	33	47,1	33	47,1	30	42,9
Total	70	100	70	100	70	100	70	100

*Nota:* base de datos estructurada (SPSS 26)

## Resultados inferenciales

Se realizó el análisis de los datos inferenciales, para lo cual se requirió la aplicación de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov considerado debido a que el total de la muestra supera a los 50 participantes, de tal forma que se obtuvieron los resultados que se evidencian en la tabla 7.

En torno a los resultados expuestos en la tabla 7, se visualiza un valor de significancia de ,000 en ambas variables siendo estas la gestión hospitalaria como independiente y el desempeño laboral como dependiente, del total de significancia obtenido se considera este menor al p valor 0,05 lo que indica que los datos no posee una simetría, es decir, no cuentan con una distribución normal, por lo tanto se establecerá la aplicación de la prueba de Regresión Logística Ordinal para la contratación de las hipótesis planteadas en el presente trabajo.

**Tabla 7**

*Información de distribución de normalidad de las variables*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión hospitalaria	0,265	70	,000
Desempeño laboral	0,264	70	,000

a Corrección de significación de Lilliefors

## Contrastación de hipótesis general

H<sub>1</sub>: Existe influencia de la gestión hospitalaria en el desempeño laboral

H<sub>0</sub>: No existe influencia de la gestión hospitalaria en el desempeño laboral

Los datos que se exponen en la tabla 8 muestran una razón de verosimilitud referente al X<sup>2</sup> de 128,929 demostrando que el modelo posee un buen ajuste que permite la predicción de probabilidades de un p valor de significancia de 0,000 < 0,05 por consiguiente se indica que se determina un rechazo a la H<sub>0</sub> y se considera la aceptación de la H<sub>1</sub>, confirmando que sí existe influencia de la gestión hospitalaria en el desempeño laboral.

**Tabla 8**

*Datos sobre el ajuste del modelo (Hipótesis general)*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	X <sup>2</sup>	gl	Sig.
Sólo intersección	128,929			
Final	,000	128,929	2	,000

Función de enlace: Logit.

La tabla 9 muestra la información referente a la prueba de Pseudo R<sup>2</sup> en la que se considera el de Nagelkerke de 0,972 el cual indica la dependencia de esta variable de desempeño laboral en un 97,2% siendo este valor el más significativo entre todos los resultados obtenidos, ya que refleja de manera contundente la relación influyente que guarda la variable de gestión hospitalaria en la variable de desempeño laboral.

**Tabla 9**

*Datos sobre Pseudo R<sup>2</sup> (Hipótesis general)*

	Pseudo R <sup>2</sup>
Cox y Snell	,841
Nagelkerke	,972
McFadden	,917

Función de enlace: Logit.

## Contrastación de hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: Existe influencia de la gestión hospitalaria en la orientación a resultados

H<sub>0</sub>: No existe influencia de la gestión hospitalaria en la orientación a resultados

Los datos que se exponen en la tabla 10 muestran una razón de verosimilitud referente al X<sup>2</sup> de 51,653 demostrando que el modelo posee un buen ajuste que permite la predicción de probabilidades de un p valor de significancia de 0,000 < 0,05 por concerniente se indica que se determina un rechazo a la H<sub>0</sub> y se considera la aceptación de la H<sub>1</sub>, confirmando que sí existe influencia de la gestión hospitalaria en la orientación a resultados.

**Tabla 10**

*Datos sobre el ajuste del modelo (Hipótesis específica 1)*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	X <sup>2</sup>	gl	Sig.
Sólo intersección	66,833			
Final	15,179	51,653	2	,000

Función de enlace: Logit.

La tabla 11 muestra la información referente a la prueba de Pseudo R<sup>2</sup> en la que se considera el de Nagelkerke de 0,607 el cual indica la dependencia de esta dimensión de orientación a resultados en un 60,7% siendo este valor el más significativo entre todos los resultados obtenidos, ya que refleja de manera contundente la relación influyente que guarda la variable de gestión hospitalaria en la dimensión de orientación a resultados.

**Tabla 11**

*Datos sobre Pseudo R<sup>2</sup> (Hipótesis específica 1)*

	Pseudo R <sup>2</sup>
Cox y Snell	,522
Nagelkerke	,607
McFadden	,375

Función de enlace: Logit.

## Contrastación de hipótesis específica 2

H<sub>1</sub>: Existe influencia de la gestión hospitalaria en la calidad

H<sub>0</sub>: No existe influencia de la gestión hospitalaria en la calidad

Los datos que se exponen en la tabla 12 muestran una razón de verosimilitud referente al  $X^2$  de 76,268 demostrando que el modelo posee un buen ajuste que permite la predicción de probabilidades de un p valor de significancia de  $0,000 < 0,05$  por concerniente se indica que se determina un rechazo a la H<sub>0</sub> y se considera la aceptación de la H<sub>1</sub>, confirmando que sí existe influencia de la gestión hospitalaria en la calidad.

**Tabla 12**

*Datos sobre el ajuste del modelo (Hipótesis específica 2)*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	$X^2$	gl	Sig.
Sólo intersección	87,382			
Final	11,114	76,268	2	,000

Función de enlace: Logit.

La tabla 13 muestra la información referente a la prueba de Pseudo R<sup>2</sup> en la que se considera el de Nagelkerke de 0,762 el cual indica la dependencia de esta dimensión de calidad en un 76,2% siendo este valor el más significativo entre todos los resultados obtenidos, ya que refleja de manera contundente la relación influyente que guarda la variable de gestión hospitalaria en la dimensión de calidad.

**Tabla 13**

*Datos sobre Pseudo R<sup>2</sup> (Hipótesis específica 2)*

	Pseudo R <sup>2</sup>
Cox y Snell	,664
Nagelkerke	,762
McFadden	,532

Función de enlace: Logit.

### Contrastación de hipótesis específica 3

H<sub>1</sub>: Existe influencia de la gestión hospitalaria en la iniciativa

H<sub>0</sub>: No existe influencia de la gestión hospitalaria en la iniciativa

Los datos que se exponen en la tabla 14 muestran una razón de verosimilitud referente al  $X^2$  de 73,043 demostrando que el modelo posee un buen ajuste que permite la predicción de probabilidades de un p valor de significancia de  $0,000 < 0,05$  por concerniente se indica que se determina un rechazo a la H<sub>0</sub> y se considera la aceptación de la H<sub>1</sub>, confirmando que sí existe influencia de la gestión hospitalaria en la iniciativa.

**Tabla 14**

*Datos sobre el ajuste del modelo (Hipótesis específica 3)*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	$X^2$	gl	Sig.
Sólo intersección	84,403			
Final	11,359	73,043	2	,000

Función de enlace: Logit.

La tabla 15 muestra la información referente a la prueba de Pseudo R<sup>2</sup> en la que se considera el de Nagelkerke de 0,746 el cual indica la dependencia de esta dimensión de iniciativa en un 74,6% siendo este valor el más significativo entre todos los resultados obtenidos, ya que refleja de manera contundente la relación influyente que guarda la variable de gestión hospitalaria en la dimensión de iniciativa.

**Tabla 15**

*Datos sobre Pseudo R<sup>2</sup> (Hipótesis específica 3)*

	Pseudo R <sup>2</sup>
Cox y Snell	,648
Nagelkerke	,746
McFadden	,515

Función de enlace: Logit.

#### Contrastación de hipótesis específica 4

H<sub>1</sub>: Existe influencia de la gestión hospitalaria en la organización

H<sub>0</sub>: No existe influencia de la gestión hospitalaria en la organización

Los datos que se exponen en la tabla 16 muestran una razón de verosimilitud referente al X<sup>2</sup> de 97,480 demostrando que el modelo posee un buen ajuste que permite la predicción de probabilidades de un p valor de significancia de 0,000 < 0,05 por consiguiente se indica que se determina un rechazo a la H<sub>0</sub> y se considera la aceptación de la H<sub>1</sub>, confirmando que sí existe influencia de la gestión hospitalaria en la organización.

**Tabla 16**

*Datos sobre el ajuste del modelo (Hipótesis específica 4)*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	X <sup>2</sup>	gl	Sig.
Sólo intersección	106,736			
Final	9,255	97,480	2	,000

Función de enlace: Logit.

La tabla 17 muestra la información referente a la prueba de Pseudo R<sup>2</sup> en la que se considera el de Nagelkerke de 0,861 el cual indica la dependencia de esta dimensión de organización en un 86,1% siendo este valor el más significativo entre todos los resultados obtenidos, ya que refleja de manera contundente la relación influyente que guarda la variable de gestión hospitalaria en la dimensión de organización.

**Tabla 17**

*Datos sobre Pseudo R<sup>2</sup> (Hipótesis específica 4)*

	Pseudo R <sup>2</sup>
Cox y Snell	,752
Nagelkerke	,861
McFadden	,675

Función de enlace: Logit.

## V. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados descriptivos de la variable independiente de gestión hospitalaria, se observó que el 42,9% de los encuestados la evaluó la gestión hospitalaria buena, en torno a sus dimensiones se mostró que las que presentaron mayor respuesta porcentual son la organización, puesto que el 45,7% la calificaron como buena; el control, el 45,7% la consideraron buena y la dimensión de dirección o ejecución, el 44,3% la calificaron como buena. Asimismo, la variable dependiente se obtuvo que el 44,3% tuvieron un desempeño laboral calificado como regular, mientras que el 41,4% lo evaluaron como bueno.

En torno a estos datos Kumar et al., (2021) exponen concepciones teóricas, expresando que existen diferentes factores que influyen significativamente en el desarrollo de una buena gestión hospitalaria, los cuales se sustentan directamente en la necesidad de mantener un espacio laboral adecuado, impulsando a los colaboradores a tener un buen rendimiento con el fin de aportar al desarrollo organizacional, por ello que aspectos como una buena dirección, el mantener un correcto control, apoyar en la toma de decisiones y proporcionar una buena retroalimentación son la clave para iniciar una correcta gestión.

Los resultados descriptivos de la dimensión de orientación a resultados indica que se obtuvieron datos que mostraron la distribución de los niveles, en este caso, se observó que el 54,3% de los participantes la consideraron buena, mientras que otro 30% la evalúa como regular. Esta información consiente la identificación de las fortalezas en la orientación a resultados y tomar acciones para mejorarla, para lo cual es importante considerar que la manera en la que se desarrollaron las actividades laborales influirá directamente en los resultados que se obtengan, por lo que orientarse a su cumplimiento es un elemento básico para el desarrollo organizacional y depende de cómo se gestione a los colaboradores para lograrlo.

Plagg et al., (2021) expresa consideraciones teóricas que se relacionan con los datos obtenidos, puesto que determina que los resultados de los colaboradores en torno a la realización de sus labores de forma correcta incide en la forma en la que los clientes o pacientes perciben la calidad de una organización, lo que a su vez proporciona resultados de satisfacción que pueden hablar de la gestión que lleva el

departamento, sea esta negativa o positiva dependiendo del servicio que proporcionan.

Conforme a los resultados descriptivos de la dimensión de calidad, se obtuvieron datos que mostraron la distribución de los niveles según la evaluación de los participantes en el estudio, se observó que el 47,1% la consideraron buena mientras que el 35,7% la calificaron como regular. Por lo cual se entiende que existen áreas de mejora en términos de calidad, ya que un número significativo de participantes no consideró que cumpliera con los estándares esperados. La calidad al ser una dimensión en su mayoría subjetiva, puede mejorarse a través de estrategias que se encuentren dirigidas de forma correcta y que busquen no solo el cumplimiento de las labores organizacionales, sino con ello el bienestar de su personal.

Asimismo, para Aguilar (2021) expresa que la forma en la que se percibe la calidad es un proceso muy subjetivo, que depende de dos factores principales, el servicio que se ofrece y como lo califican los clientes, estos a su vez se sustentan en una serie de procedimientos de los que es parte el director, que es el principal autor de la aplicación de una correcta gestión dentro del entorno organizacional.

En torno a los resultados descriptivos de la dimensión de iniciativa, se obtuvieron datos que mostraron la distribución de los niveles de iniciativa según la evaluación de los participantes en el estudio, se determinó que el 47,1% de los participantes la consideraron buena, mientras que el 37,1% la calificaron como regular. Estos resultados indican que hay una variedad de percepciones en cuanto a la iniciativa por parte de los participantes. La variable iniciativa se refiere a la capacidad y destreza de los participantes para tomar la decisión y asumir responsabilidades en su entorno laboral, en este sentido, evalúa la proactividad y la disposición de los individuos para generar nuevas ideas, tomar decisiones y actuar de manera autónoma en beneficio de la organización.

Finalmente, los resultados descriptivos de la dimensión de organización, se mostró la distribución de los niveles de iniciativa según la evaluación de los participantes en el estudio, se observa que el 42,9% de los participantes la consideraron buena, mientras que el 40% la calificaron como regular. Esto sugiere que existen áreas de mejora en términos de organización, ya que una proporción considerable de los

participantes no la consideró óptima. Al hablar de organización, se refiere a la capacidad del hospital para estructurar y gestionar eficientemente sus procesos, recursos y actividades, por lo que evalúa la existencia de una estructura organizativa clara, la coordinación entre los diferentes departamentos y la capacidad para administrar los recursos de manera efectiva.

Para muchos autores la organización es la clave para un correcto desempeño organizacional, esto lo expresa Alejos (2021) quien considera que este proceso permite gestionar las actividades, determinar el uso de recursos, planificar estrategias que ayuden a la mejora de las labores, por lo que puede verse inmersa tanto en el ámbito de la gestión, como también en el aumento del desempeño. Arellano (2022) también presenta resultados descriptivos de algunas de las dimensiones mencionadas en el estudio, determinado que el 65% de los encuestados determinan a la orientación en un nivel excelente, en igual sentido, evalúan a la calidad en un nivel adecuado de acuerdo al 95% de los encuestados.

De acuerdo a estas consideraciones, en el presente estudio se observaron los resultados inferenciales en torno a la hipótesis general mostraron una razón de verosimilitud referente al  $X^2$  de 128,929 demostrando que el modelo posee un buen ajuste que permite la predicción de probabilidades de un p valor de significancia de  $0,000 < 0,05$  por consiguiente se indica que se determina un rechazo a la  $H_0$  y se considera la aceptación de la  $H_1$ , confirmando que sí existe influencia de la gestión hospitalaria en el desempeño laboral. Referente a la prueba de  $R^2$  en la que se considera inicialmente la de Cox y Snell con un valor 0,841 indicando que el modelo explica el 84,1% de la dependencia de la variable de desempeño laboral, así como el  $R^2$  de Nagelkerke de 0,972 que también indica la dependencia en un 97,2%.

Estos datos se relacionan con los expuestos por Allauca (2022) quien en su estudio obtuvo un  $X^2$  de 18,33 validado por una significancia de  $0,00 < 0,05$  lo que demostró que la gestión influye significativamente en el desempeño laboral, sin embargo, esto demostró que los niveles de gestión no eran los adecuados ya que la empresa no aprovecha los diversos recursos que posee para la determinación de una evaluación de desempeño a los colaboradores que tienen a su cargo, por lo que incide a su vez también en la comunicación entre pares y directivos.

Alvarado (2022) indaga también estas variables llegando a los mismos resultados que el presente estudio, observando que sí existe influencia de la variable de gestión en el desempeño laboral, esto se determina debido a que obtuvo un  $R^2$  de Nagelkerke = 0.361 indicando que se describe la dependencia de la variable en un 36,1%, de manera que el resto de porcentaje faltante puede deberse a diversas variables y dimensiones no consideradas en el estudio realizado por el autor y que pueden ayudar a aumentar dicho resultado.

No obstante, en discrepancia con estos datos, se encuentra el estudio realizado por Isidro (2022) quien determinó que no existe tal influencia de la variable de gestión en el desempeño de los empleados, puesto que obtuvo un valor de  $R^2$  igual a 0.0021%, siendo evidente la mínima o nula influencia, determinado que es necesario realizar estudios personalizados a la población, debido a que existen muchos factores que puedan arrojar diferencias entre una investigación y otra.

También se describieron los datos inferenciales en torno a la primera hipótesis específica mostraron una razón de verosimilitud referente al  $X^2$  de 51,653 con un p valor de significancia de  $0,000 < 0,05$  de forma que se establece la comprobación de la hipótesis planteada. En igual sentido se analizó la prueba de  $R^2$  en la que se considera de forma significativa el  $R^2$  de Nagelkerke de 0,607 que indica la dependencia en un 60,7% de la variable de gestión hospitalaria en la orientación a resultados. De esta forma se comprende que la variable independiente genera efectos significativos en torno a las actividades que se encuentran orientadas a los resultados de los trabajadores del hospital.

Estos datos se relacionan con los expuestos por Ulloa (2019) quien en su estudio evaluar la orientación a resultados basados en la atención al usuario que es proporcionada por los profesionales, demostrando la gestión influye en los resultados de atención, ya que obtuvo un  $X^2$  de 24,9958 y un valor de significancia de  $0,00 < 0,05$  lo que le proporciona la comprobación de la hipótesis y exponer la asistencia de la influencia analizada, el autor expresa que esto se debe a las labores de liderazgo y de planeación que establece el director, lo que repercute en la forma en la que sus trabajadores realizan sus actividades y a su vez presentan sus resultados organizacionales.

Arini y Juanamasta (2020) expresan como aportes teóricos que la planificación adecuada como parte de la gestión hospitalaria, se requiere el establecimiento de metas, recursos necesarios y diseño de las estrategias para alcanzar los resultados deseados. Una planificación efectiva también puede asegurar la coordinación y colaboración entre diferentes áreas y departamentos del hospital, lo que puede optimizar el rendimiento general y la orientación a resultados. Además, un liderazgo sólido puede establecer una visión clara, comunicar las expectativas y proporcionar la dirección necesaria para que los empleados se enfoquen en la orientación a resultados.

Cabe mencionar que los datos inferenciales en torno a la segunda hipótesis específica mostraron una razón de verosimilitud referente al  $X^2$  de 76,268 con un p valor de significancia de  $0,000 < 0,05$  de forma que se establece la comprobación de la hipótesis planteada. En igual sentido se analizó la prueba de  $R^2$  en la que se considera de forma significativa el  $R^2$  de Nagelkerke de 0,762 que indica la dependencia en un 76,2% de la variable de gestión hospitalaria en la calidad. De esta forma se comprende que la variable independiente genera efectos significativos en torno a las actividades que buscan la calidad en los servicios que proporciona los trabajadores del hospital.

En torno a estos datos, Alejos (2021) expone en su estudio que la gestión de procesos como búsqueda de la calidad posee una dependencia importante en la gestión hospitalaria, demostrando esto a través de los resultados que obtuvo referente a p valor de  $0,000 < 0,05$  en el que se corrobora dicha influencia, en igual sentido obtuvo un  $R^2$  de Nagelkerke ,345 demostrando que la gestión influye en un 34,5% en la calidad del servicio, lo que proporciona a su vez un desempeño laboral elevado entre sus trabajadores.

Los datos inferenciales en torno a la tercera hipótesis específica mostraron una razón de verosimilitud referente al  $X^2$  de 73,043 con un p valor de significancia de  $0,000 < 0,05$  de forma que se establece la comprobación de la hipótesis planteada. En igual sentido se analizó la prueba de  $R^2$  en la que se considera de forma significativa el  $R^2$  de Nagelkerke de 0,746 que indica la dependencia en un 74,6% de la variable de gestión hospitalaria en la iniciativa. De esta forma se comprende

que la variable independiente genera efectos significativos en torno a las actividades basados en la iniciativa de los trabajadores del hospital.

Collana (2022) considera a su vez que la iniciativa requiere de participación y se basa en ella para su correcto desarrollo, por ello se establece una similitud con el presente estudio, por lo cual el autor expone que la participación posee una dependencia importante en la gestión, puesto que obtuvo un p valor de  $0,00 < 0,05$  comprobando la influencia, en igual sentido demostró un  $R^2$  de Nagelkerke ,610 demostrando que la gestión influye en un 61% en la participación y que permite que los empleados puedan presentar iniciativa en sus actividades laborales.

Los datos inferenciales en torno a la cuarta hipótesis específica mostraron una razón de verosimilitud referente al  $X^2$  de 97,480 con un p valor de significancia de  $0,000 < 0,05$  de forma que se establece la comprobación de la hipótesis planteada. En igual sentido se analizó la prueba de  $R^2$  en la que se considera de forma significativa el  $R^2$  de Nagelkerke de 0,861 que indica la dependencia en un 86,1% entre la variable de gestión hospitalaria. De esta forma se comprende que la variable independiente genera efectos significativos en torno a la organización de los trabajadores del hospital.

Se evidencia una similitud de resultados con los expuesto por Alvarado (2022) quien presentó en su estudio un p valor =  $0.000 < 0,05$  determinando que la gestión influye en la organización, reforzando los datos con los obtenidos en el  $R^2$  de Nagelkerke = 0.428 de forma que se establece que la influencia presentada es de 42,8% de esta forma el autor establece que todos estos elementos permiten que el trabajador pueda presentar un desempeño laboral significativo, porto que requiere de una organización adecuada basados en una gestión apropiada por parte de los lideres departamentales.

Se considera el estudio de Isidro (2022) ya que posee una contrastación de resultados en torno a la influencia que presenta la gestión en el desarrollo de la organiziación, demostrando que no proporciona un apoyo importante al correcto desempeño laboral, esto se corrobora con los valores obtenidos en el que se evidencia un p valor de  $0,852 > 0,05$  rechazando la hipótesis planteada y considerando la aceptación de la hipótesis nula.

Después del análisis a los diversos datos y discusiones con otros estudios que presentaron similitudes y semejanzas, se determinó como principales fortalezas que el estudio fue desarrollado al total poblacional de la institución considerada en la indagación, lo que permitió obtener la información referente a todas las opiniones de cada uno de los trabajadores que conforman el hospital municipal de Guayaquil; así mismo, se pudo evidenciar la participación y predisposición del personal a la participación del proceso de recogida de datos.

Como principales debilidades, se puede determinar que, al ser una población pequeña, debido a que se trata de un hospital municipal en donde el personal es limitado y no tiene relación directa con el gobierno, se pudo haber obtenido opiniones más variadas si se considerara una muestra más grande. También se consideró como debilidad que para la obtención de los datos de toda la población se requirió la visita constante a recolectar los datos y algunos de los colaboradores no contaban con el consentimiento proporcionado para la aceptación de su participación, aseverando que en siguientes ocasiones los traerían, esto provocó un retraso en el análisis, pero se logró solventar sin problemas mayores que afecten a la interpretación de los resultados y el correcto desarrollo de la investigación.

La relevancia de esta investigación radica en su contribución al conocimiento sobre la influencia de la gestión hospitalaria en diferentes aspectos del desempeño laboral y la calidad de los servicios de salud. Los resultados obtenidos pueden tener implicaciones prácticas importantes para mejorar la gestión y la calidad en entornos hospitalarios, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la satisfacción de los pacientes y en los resultados de salud.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Se encontró un valor de  $X^2 = 128,929$  con un p-valor de  $0,000 < 0,05$ , lo que indica que la hipótesis alternativa ( $H_1$ ) es aceptada. Además, se ha demostrado que la gestión hospitalaria presenta una influencia significativa del 97,2%, según el Pseudo  $R^2$  de Nagelkerke. Como resultado, se puede concluir que la gestión hospitalaria ejerce una influencia positiva en el desempeño laboral.
- Segunda.** Se obtuvo un valor de  $X^2 = 51,653$  con un p-valor de  $0,000 < 0,05$ , lo cual indica que la hipótesis alternativa ( $H_1$ ) es aceptada. Además, se ha demostrado que la gestión hospitalaria tiene una influencia significativa del 60,7%, según el Pseudo  $R^2$  de Nagelkerke. Por lo tanto, se concluye que la gestión hospitalaria tiene un efecto positivo en la orientación a resultados.
- Tercera.** Se ha obtenido un valor de  $X^2 = 76,268$  con un p-valor de  $,000 < 0,05$  lo que indica que se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Además, se ha demostrado que la gestión hospitalaria presenta una influencia significativa del 76,2%, según el Pseudo  $R^2$  de Nagelkerke. Por lo tanto, se concluye que la gestión hospitalaria tiene un impacto positivo en la calidad de los colaboradores.
- Cuarta.** Se obtuvo un valor de  $X^2 = 73,043$  con un p-valor de  $,000 < 0,05$  indicando que se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Además, se demostró que la gestión hospitalaria tiene una influencia significativa del 74,6%, de acuerdo con el Pseudo  $R^2$  de Nagelkerke. Por lo tanto, se puede concluir que la gestión hospitalaria influye positivamente en la iniciativa de los colaboradores.
- Quinta.** Se ha encontrado un valor de  $X^2 = 97,480$  con un p-valor de  $,000 < 0,05$  indicando que se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Además, se ha demostrado que la gestión hospitalaria presenta una influencia significativa del 86,1%, de acuerdo con el Pseudo  $R^2$  de Nagelkerke.

Por consiguiente, se concluye que la gestión hospitalaria influye de forma positiva en la organización de los colaboradores.

**Sexta.** Se ha determinado que la variable de gestión hospitalaria ha sido calificada como buena por el 42,9% de los trabajadores, mientras que el 44,3% consideró su desempeño laboral como regular. En relación a la dimensión de orientación de resultados, el 54,3% del personal la calificó como buena. Asimismo, la dimensión de calidad fue evaluada como buena por el 47,1% de los trabajadores. En cuanto a la dimensión de iniciativa, el 47,1% del personal del hospital la consideró buena. Por último, se demostró que la dimensión de organización fue calificada como buena por el 42,9% de los trabajadores.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** Se recomienda al director el fortalecimiento de la gestión hospitalaria a través de la implementación de estrategias efectivas de liderazgo y comunicación, esto basado en que se ha demostrado que la gestión hospitalaria influye positivamente en el desempeño laboral.
- Segunda.** Los trabajadores del hospital deben promover la orientación a resultados, para ello se debe establecer metas claras y proporcionar las herramientas necesarias para que los colaboradores puedan alcanzarlas. Se recomienda promover una cultura organizativa orientada a la consecución de objetivos, establecer indicadores de desempeño y proporcionar retroalimentación regular para mejorar la orientación a resultados.
- Tercera.** Se recomienda al personal fomentar la calidad la calidad de los colaboradores, es importante invertir en programas de capacitación y desarrollo profesional; proporcionar oportunidades de aprendizaje continuo, promover la adquisición de nuevas habilidades y reconocer el desempeño sobresaliente pueden contribuir a mejorar muchos aspectos de los servicios de atención médica.
- Cuarta.** Se sugiere a los jefes inmediatos de los diferentes departamentos, estimular la iniciativa de los colaboradores, se resalta la importancia de promover un entorno laboral que fomente la creatividad, el pensamiento innovador y la toma de decisiones autónoma. Se recomienda empoderar a los colaboradores, brindarles autonomía en la realización de sus tareas y reconocer y valorar sus ideas y contribuciones.
- Quinta.** Se sugiere al jefe de personal mejorar la organización de los colaboradores, es fundamental implementar estrategias eficaces de gestión del tiempo y de los recursos. Proporcionar herramientas adecuadas para la planificación, organización del trabajo y establecer sistemas de comunicación eficientes que pueden contribuir a mejorar la organización de los colaboradores y aumentar la eficiencia en el hospital.

**Sexta.** Se recomienda a los jefes inmediatos identificar las áreas de mejora, identificar las áreas de mejora y establecer objetivos claros y medibles, incentivos basados en el rendimiento y reconocimientos por alcanzar resultados positivos puede motivar al personal a esforzarse por obtener mejores resultados, de forma que se fomente un ambiente en el que los empleados se sientan empoderados para proponer ideas nuevas y tomar la iniciativa en la resolución de problemas.

## REFERENCIAS

- Aguilar, G. Y. (2021). *La gestión administrativa en el desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Curahuasi. Apurimac, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74768/Aguilar\\_GY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74768/Aguilar_GY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alejos, R. C. (2021). *Gestión y desempeño laboral del personal asistencial de una área diferenciada del Hospital Hipólito Unanue, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56461/Alejos\\_RCI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56461/Alejos_RCI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Al-Jedaia, Y., y Mehrez, A. (2020). The effect of performance appraisal on job performance in governmental sector: The mediating role of motivation. *Management science letters*, 10(9), 2077-2088. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.2.003>
- Allauca, C. A. (2022). *La gestión administrativa en el desempeño laboral del personal del Hotel Hacienda Abraspungo* [Tesis, Universidad Nacional del Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/9390/1/Allauca%20Cajamarca%2c%20A.%282022%29%20La%20gesti%c3%b3n%20administrativa%20en%20el%20desempe%c3%b1o%20laboral%20del%20personal%20del%20Hotel%20Hacienda%20Abraspungo..pdf>
- Alvarado, M. A. (2022). *Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral del personal administrativo en una Red de Salud. Otuzco, 2022.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104447/Alvarado\\_MAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104447/Alvarado_MAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arellano, V. K. (2022). *Gestión administrativa y el desempeño laboral en FISIO MEDICAL CENTER ante la coyuntura del COVID-19* [Tesis, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/9944/1/Arellano%20Velastegui%2C%20K.%20%282022%29%20Gesti%C3%B3n%20administrativa%20y>

%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20en%20FISIOMEDICAL%20  
%20CENTER%20ante%20la%20coyuntura%20del%20COVID-19..pdf

- Arini, T., y Juanamasta, G. (2020). The role of hospital management to enhance nursing Job satisfaction. *Indonesian Nursing Journal of Education and Clinic (Injec)*, 5(1), 82-86. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24990/injec.v5i1.295>
- Balcazar, D. A. (2020). Gestión administrativa en hospitales públicos de Cundinamarca-Colombia. *Lúmina*, 21(21), 140-162. <https://doi.org/https://doi.org/10.30554/lumina.21.3444.2020>
- Bravo, C. B. (2021). *Motivación y desempeño laboral en un comisariato del Cantón Bolívar, Ecuador, 2021* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70990/Bravo\\_CBI-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70990/Bravo_CBI-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Cisneros, A. J., Guevara, A. F., Urdánigo, J. J., y Garcés, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia:. *Domino de las Ciencias*, 8(1), 1165-1185.
- Collana, L. P. (2022). *Gestión administrativa en el desempeño docente en los Centros de Educación Técnico Productiva del Cercado de Lima, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96791/Collana\\_LP-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96791/Collana_LP-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- CONCYTEC. (2018). *Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica*. México: CONCYTEC. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Anastasya, E., Arifin, S., Rachman, A., Hariani, M., . . . Mayjen, F. I. (2020). The quality of human resources, job performance and employee loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(3), 2580-2592. [https://www.researchgate.net/profile/Didit-Darmawan/publication/340986809\\_The\\_Quality\\_of\\_Human\\_Resources\\_Job\\_Performance\\_and\\_Employee\\_Loyalty/links/610226361ca20f6f86e61257/](https://www.researchgate.net/profile/Didit-Darmawan/publication/340986809_The_Quality_of_Human_Resources_Job_Performance_and_Employee_Loyalty/links/610226361ca20f6f86e61257/)

The-Quality-of-Human-Resources-Job-Performance-and-Employee-Loyalty.pdf

- Davidescu, A. A., Apostu, S.-A., Paul, A., y Casuneanu, L. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees— Implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), 1-53. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Galarza, C. A. (2021). Diseños de investigación experimental. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 10(1), 1-7.
- Garía, M., y Cumbal, F. (2019). Modelo de Gestión Hospitalario. *Revista Ciencias Sociales*, 1(41), 125-134. <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CSOCIALES/article/view/1825>
- Gonzalez, B., Figueroa, G., Gómez, I., y Tortolero, R. (2021). La gestión del talento humano para la innovación en las MiPyMes de la ciudad de Durango, México. *Gestionar: revista de empresa y gobierno*, 1(4), 32-42. <https://doi.org/https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.04.003>
- González, D. P., y Jiménez, I. P. (2021). La construcción de inferencias en la comprensión lectora: una investigación correlacional. *Educatio Siglo XXI*, 39(1), 167-188. <https://revistas.um.es/educatio/article/view/451971>
- González, E. L. (2021). Estudio de validez y confiabilidad del cuestionario nórdico estandarizado, para detección de síntomas musculoesqueléticos en población mexicana. *Ergonomía, investigación y desarrollo*, 3(1), 8-17.
- Guanoluisa, M. M. (2019). *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del Comercial Los Laureles de la Ciudad de Riobamba año 2018* [Tesis, Universidad Nacional de Chimborazo]. <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5804/1/UNACH-EC-FCP-ING-COM-2019-0026.pdf>
- Hemakumara, M. (2020). The impact of motivation on job performance: A review of literature. *Journal of Human Resources Management and Labor Studies*, 8(2), 24-29. <https://doi.org/https://doi.org/10.15640/jhrmls.v8n2a3>

- Hernández, G. O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), 1-3. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=110056>
- Hernández, S., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.
- Isidro, L. S. (2022). *La gestión administrativa y su influencia en el desempeño laboral de la unidad de logística de la Facultad de Ingeniería Química y Textil de la Universidad Nacional de Ingeniería, Rímac 2022* [Tesis de maestría, Universidad Peruana de las Américas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2968/1.TESIS%20-%20BR.%20ISIDRO%20LOBATON%20SANDY%20BRIGGITTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jafari, M., Farajzadeh, F., Asgharlu, Z., Derakhshani, N., y Pashaei, Y. (2019). Effect of Kangaroo Mother Care on hospital management indicators: A systematic review and meta-analysis of randomized controlled trials. *Journal of education and health promotion*, 8(96). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6532364/>
- Jiang, H., Siponen, M., y Tsohou, A. (2023). Personal use of technology at work: a literature review and a theoretical model for understanding how it affects employee job performance. *European Journal of Information Systems*, 32(2), 331-345. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/0960085X.2021.1963193>
- Kakemam, E., y Dargahi, H. (2019). Competencies gap in Hospital Management in Tehran, Iran: a cross-sectional survey. *Journal of Health Management*, 21(4), 451-464. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/09720634198844>
- Katebi, A., Hossain, M., Bordbar, A., y Masoud, A. (2022). The relationship between “job satisfaction” and “job performance. A meta-analysis. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23(1), 21-42.
- Khoshnaw, S., y Alavi, H. (2020). Examining the interrelation between job autonomy and job performance: A critical literature review. *Multidisciplinary Aspects of*

- Production Engineering*, 3(1), 606-616.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.2478/mape-2020-0051>
- Kumar, R., Jamal, T., Baz, A., Alhakami, H., Agrawal, A., y Ahmad, R. (2021). A Multi-Perspective Benchmarking Framework for Estimating Usable-Security of Hospital Management System Software Based on Fuzzy Logic, ANP and TOPSIS Methods. *KSII Transactions on Internet & Information Systems*, 15(1), 240-263. <https://doi.org/http://doi.org/10.3837/tiis.2021.01.014>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., y García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista médica clínica las condes*, 30(1), 36-49.
- Medina, D. M., y Verdejo, C. A. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Alteridad. Revista de Educación*, 15(2), 270-284.
- Minh, L. L. (2020). The influence of organizational commitment on employees' job performance: The mediating role of job satisfaction. *Management Science Letters*, 10(14), 3307-3312.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.007>
- Montoya, M. D. (2016). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del personal en una empresa de servicios turísticos : caso PTS Perú 2015* [Tesis de posgrado, Pontificia Universidad Católica del Perú].  
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7490>
- Morales, G. P., Restrepo, S. I., Graus, L. E., y Panche, O. B. (2022). Cognición social y su relación con el desempeño laboral en instituciones universitarias. *Revista de filosofía*, 39(102), 462-472.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8603581>
- Mosaffay, H., y Rustomfram, N. (2019). Nursing efficiency in patient care: A comparative study in perception of staff nurse and hospital management in a trust hospital. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 8(5), 1550–1557. [https://doi.org/https://doi.org/10.4103%2Fjfmprc.jfmprc\\_37\\_19](https://doi.org/https://doi.org/10.4103%2Fjfmprc.jfmprc_37_19)
- Münch, L. (2010). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson Educación de México.

- OIT. (julio de 2020). *ECUADOR Jóvenes, empleo y protección social: Insumo para la discusión*. Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_751943.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_751943.pdf)
- OMS. (28 de septiembre de 2022). *La salud mental en el trabajo*. Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- ONU. (1 de Febrero de 2022). *Los desechos médicos generados por la respuesta contra el COVID-19 se han convertido en una amenaza a la salud y el medio ambiente*. Organización de las Naciones Unidas: <https://news.un.org/es/story/2022/02/1503322>
- OPS. (6 de junio de 2006). *Guía Práctica para la Planificación de la Gestión del Suministro de Insumos Estratégicos*. Organización Panamericana de Salud: <https://www.paho.org/es/node/34962>
- Plagg, B., Piccoliori, G., Oschmann, J., Engl, A., y Eisendle, K. (2021). Primary health care and hospital management during COVID-19: lessons from lombardy. *Risk Management and Healthcare Policy*(14), 3987-3992. <https://doi.org/https://doi.org/10.2147/RMHP.S315880>
- Quiroga, P. R. (2021). *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la cantera Rigot SA de la ciudad de Guayaquil* [Tesis de posgrado, Universidad Politécnica Salesiana]. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21632/1/UPS-GT003568.pdf>
- Quispe, T. Y., y Bernedo, L. Z. (2020). Epistemología e Investigación Cuantitativa. *IGOBERNANZA*, 3(12), 107-120.
- Ramos, P. J., Barrada, J. R., Fernández, E., y Koopmans, L. (2019). Assessing Job Performance Using Brief Self-report Scales: The Case of the Individual Work Performance Questionnaire. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. <https://doi.org/https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>

- Reynaga, S. S. (2020). *Gestión hospitalaria en la calidad de servicio del Hospital Nacional Cayetano Heredia, 2019* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43437/Reynaga\\_SSL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43437/Reynaga_SSL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ruth, L. E., Nilhda, V. M., y Rodrigo, H. M. (2011). Sistema de salud de Ecuador. *Salud Pública de México*, 53(2), 177-187.  
<https://www.scielo.org.mx/pdf/spm/v53s2/13.pdf>
- Sandoval, E. (18 de Diciembre de 2018). *Los problemas comunes en Latinoamérica de los sistemas de salud*. <https://cnnespanol.cnn.com/2018/12/18/los-problemas-comunes-en-latinoamerica-de-los-sistemas-de-salud/#go-top>
- Stewart, J., y Wolvaardt, G. (2019). Hospital management and health policy—a South African perspective. *Journal of Hospital Management and Health Policy*, 3(14), 1-8. <https://jhmhp.amegroups.org/article/view/5154>
- Ulloa, U. J. (2019). *Gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral del Gad. Municipal del cantón Echeandía, Provincia de Bolívar* [Tesis, Universidad Técnica de Babahoyo].  
<http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/7002/PI-UTB-FAFI-ING.COM-000001.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ventura, L. (2017). Population or sample? A necessary difference. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649.  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsalpub/csp-2017/csp174n.pdf>
- Wu, G., Hu, Z., y Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: the moderating role of career calling. *International journal of environmental research and public health*, 16(13), 1-20. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>
- Zhang, X., Wang, X., Yang, G., Guizani, N., y Du, X. (2020). Efficient and traceable patient health data search system for hospital management in smart cities. *EEE Internet of Things Journal*, 8(8), 6425-6436.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1109/JIOT.2020.3028598>

## ANEXOS

### Anexo A. Matriz de consistencia

Título:						
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Gestión Hospitalaria			
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicadores	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cuál es la influencia de la gestión hospitalaria en el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital municipal, Guayaquil, 2023?	Determinar la influencia de la gestión hospitalaria en el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital municipal, Guayaquil, 2023	Existe influencia de la gestión hospitalaria en el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital municipal, Guayaquil, 2023	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de planes</li> <li>• Elaboración de actividades</li> <li>• Proyección de tareas</li> <li>• Elaboración de instrumentos de supervisión</li> </ul>	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Mala (4-9) Regular (10-15) Buena (16-20)
(a) ¿Cuál es la influencia de la gestión hospitalaria en la orientación a resultados de los trabajadores de un hospital municipal, Guayaquil, 2023?; (b) ¿Cuál es la influencia de la gestión hospitalaria en la calidad de los trabajadores de un	(a) Establecer la influencia de la gestión hospitalaria en la orientación a resultados de los trabajadores de un hospital municipal, Guayaquil, 2023; (b) Establecer la influencia de la gestión	(a) Existe influencia de la gestión hospitalaria en la orientación a resultados de los trabajadores de un hospital municipal, Guayaquil, 2023; (b) Existe influencia de la gestión hospitalaria en la calidad de los trabajadores de un				Organización
			Integración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de actividades</li> <li>• Comunicación efectiva</li> </ul>		Mala (4-9) Regular (10-15)

<p>hospital municipal, Guayaquil, 2023?;</p> <p>(c) ¿Cuál es la influencia de la gestión hospitalaria en la iniciativa de los trabajadores de un hospital municipal, Guayaquil, 2023?;</p> <p>(d) ¿Cuál es la influencia de la gestión hospitalaria en la organización de los trabajadores de un hospital municipal, Guayaquil, 2023?</p>	<p>hospitalaria en la calidad de los trabajadores de un hospital municipal, Guayaquil, 2023;</p> <p>(c) Establecer la influencia de la gestión hospitalaria en la iniciativa de los trabajadores de un hospital municipal, Guayaquil, 2023;</p> <p>(d) Establecer la influencia de la gestión hospitalaria en la organización de los trabajadores de un hospital municipal, Guayaquil, 2023.</p>	<p>hospital municipal, Guayaquil, 2023;</p> <p>(c) Existe influencia de la gestión hospitalaria en la iniciativa de los trabajadores de un hospital municipal, Guayaquil, 2023;</p> <p>(d) Existe influencia de la gestión hospitalaria en la organización de los trabajadores de un hospital municipal, Guayaquil, 2023.</p>				Buena (16-20)	
			Dirección o ejecución	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de ejecución</li> <li>• Ejecución de liderazgo</li> <li>• Desempeño de actividades</li> </ul>		Mala (4-9) Regular (10-15) Buena (16-20)	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de resultados</li> </ul>		Mala (4-9) Regular (10-15) Buena (16-20)	
			<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>				
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>				
Orientación a resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Culminar trabajo oportunamente</li> <li>• Cumplimiento de funciones</li> <li>• Volumen adecuado de trabajo</li> </ul>	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Mala (5-11) Regular (12-18) Buena (19-25)	Mala (20-46) Regular (47-73) Buena (74-100)			
Calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Errores en el trabajo</li> <li>• Uso racional de los recursos</li> <li>• Supervisión frecuente</li> <li>• Profesionalismo</li> <li>• Respeto, amabilidad en el trato</li> </ul>		Mala (5-11) Regular (12-18) Buena (19-25)				
Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuevas ideas</li> <li>• Asequible al cambio</li> </ul>		Mala (5-11)				

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anticipar dificultades</li> <li>• Resolver problemas</li> </ul>		Regular (12-18) Buena (19-25)	
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar actividades</li> <li>• Ejecutar actividades</li> <li>• Alcanzar metas</li> </ul>		Mala (5-11) Regular (12-18) Buena (19-25)	
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>	<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>		
Enfoque: Cuantitativo. Tipo: Aplicada – correlacional causal. Método: Hipotético deductivo. Diseño: No experimental.		Población: 70 trabajadores.  Muestra: conveniencia (70 trabajadores).  Muestreo: conveniencia (70 trabajadores).	Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionario.		Uso del programa SPSS para describir tablas y figuras.  <b>Inferencial:</b> Uso del programa SPSS para contrastar las hipótesis.		

## Anexo B. Matriz de operacionalización

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión hospitalaria	Münch (2010) la define como una especialidad de la administración que se sustenta en la salud y que requiere de competencias como la autonomía, atención sanitaria y servicio, estando a cargo de profesionales de la salud de determinados departamentos.	La variable se mide a través de las dimensiones propuestas por Münch (2010), las cuales se distribuyen con 4 ítems para cada una de las dimensiones, dando un total de 20 ítems que posee el instrumento.	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de planes</li> <li>• Elaboración de actividades</li> <li>• Proyección de tareas</li> <li>• Elaboración de instrumentos de supervisión</li> </ul>	Ordinal Respuesta de tipo Likert  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)  Nivel de medición: Mala (20-46) Regular (47-73) Buena (74-100)
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Delegación de responsabilidades</li> <li>• Determinación de funciones</li> <li>• Disposición de recursos</li> <li>• Determinación de actividades</li> </ul>	
			Integración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de actividades</li> <li>• Comunicación efectiva</li> </ul>	
			Dirección o ejecución	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de ejecución</li> <li>• Ejecución de liderazgo</li> <li>• Desempeño de actividades</li> </ul>	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de resultados</li> </ul>	
Desempeño laboral	Montoya (2016) la define como la forma en la que el colaborador lleva a cabo sus labores dentro de la organización, enfocados principalmente al cumplimiento de sus responsabilidades y tareas asignadas por los empleados.	Se evalúa a través de los diferentes ítems que posee cada dimensión propuesta por Montoya (2016), evidenciando que cada dimensión posee en total 5 ítems cada una.	Orientación a resultados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Culminar trabajo oportunamente</li> <li>• Cumplimiento de funciones</li> <li>• Volumen adecuado de trabajo</li> </ul>	Ordinal Respuesta de tipo Likert  Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)  Nivel de medición: Mala (20-46) Regular (47-73) Buena (74-100)
			Calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Errores en el trabajo</li> <li>• Uso racional de los recursos</li> <li>• Supervisión frecuente</li> <li>• Profesionalismo</li> <li>• Respeto, amabilidad en el trato</li> </ul>	
			Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuevas ideas</li> <li>• Asequible al cambio</li> <li>• Anticipar dificultades</li> <li>• Resolver problemas</li> </ul>	
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificar actividades</li> <li>• Ejecutar actividades</li> <li>• Alcanzar metas</li> </ul>	

## Anexo C. Instrumento de gestión hospitalaria

### CUESTIONARIO DE GESTIÓN HOSPITALARIA

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento tiene por finalidad identificar el nivel de gestión hospitalaria en un hospital de Guayaquil.

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_  
Instrucción: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

INSTRUCCIONES: Marque con una "x" la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción del nivel de gestión hospitalaria, según la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

<b>DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN</b>	1	2	3	4	5
1 ¿El personal elabora planes para la realización de sus actividades?					
2 ¿El personal elabora las actividades que llevan a cabo en su trabajo?					
3 ¿Sus jefes realizan una proyección de las tareas que debe realizar en el departamento al que pertenecen?					
4 ¿Se actualiza constantemente los instrumentos de supervisión?					
<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>					
5 ¿Los jefes delegan responsabilidades?					
6 ¿El personal conoce las funciones a realizar?					
7 ¿Los encargados reparten los recursos de manera correcta?					
8 ¿Las actividades determinadas son las necesarias?					
<b>DIMENSIÓN 3: INTEGRACIÓN</b>					
9 ¿El personal muestra predisposición en la atención?					
10 ¿El personal tiene conocimiento de las actividades que realiza el hospital?					
11 ¿El diagnóstico que le manifestó el médico es entendible?					
12 ¿El personal asistencial se comunica de manera correcta?					
<b>DIMENSIÓN 4: DIRECCIÓN O EJECUCIÓN</b>					
13 ¿Los representantes del hospital tomaron disposiciones rápidas al brindarle atención?					

14 ¿Los jefes motivan a sus colaboradores?					
15 ¿Hay liderazgo entre los encargados del hospital?					
16 ¿El personal desempeña sus actividades correctamente?					
<b>DIMENSIÓN 5: CONTROL</b>					
17 ¿La atención recibida es buena?					
18 ¿Los instrumentos médicos están en buen estado?					
19 ¿El nivel del personal asistencial es bueno?					
20 ¿La información brindada es la correcta?					

## Anexo D. Instrumento de desempeño laboral

### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento tiene por finalidad identificar el nivel de desempeño laboral en un hospital de Guayaquil.

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_

Instrucción: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

INSTRUCCIONES: Marque con una "x" la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción del nivel de gestión hospitalaria, según la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

<b>DIMENSIÓN 1: ORIENTACIÓN A RESULTADOS</b>	1	2	3	4	5
1 ¿Termina su trabajo oportunamente?					
2 ¿Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda?					
3 ¿Realiza un volumen adecuado de trabajo?					
4 ¿Cumple las tareas encomendadas en los tiempos establecidos?					
5 ¿Se hace uso de sus conocimientos y experiencia laboral la misma que se reflejan en su trabajo?					
<b>DIMENSIÓN 2: CALIDAD</b>					
6 ¿No comete errores en el trabajo?					
7 ¿Hace uso racional de los recursos?					
8 ¿No requiere de supervisión frecuente?					
9 ¿Se muestra profesional en el trabajo?					
10 ¿Se muestra respetuoso y amable en el trato?					
<b>DIMENSIÓN 3: INICIATIVA</b>					
11 ¿Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos?					
12 ¿Se muestra asequible al cambio?					
13 ¿Se anticipa a las dificultades?					
14 ¿Tiene gran capacidad para resolver problemas?					
15 ¿Ha generado algún cambio positivo en la organización con la propuesta de nuevas ideas?					
<b>DIMENSIÓN 4: ORGANIZACIÓN</b>					
16 ¿Planifica sus actividades?					
17 ¿Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos?					
18 ¿Se preocupa por alcanzar las metas?					

19 ¿Se siente comprometido con los objetivos de la empresa?					
20 ¿La capacitación que brinda la empresa es la adecuada para desempeñarse de mejor manera?					



semántica son adecuadas.	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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	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 brinde sus observaciones que considere pertinente.

- 4: Alto nivel**
- 3: Moderado nivel**
- 2: Bajo Nivel**
- 1: No cumple con el criterio**

**Instrumento que mide la variable 01: Gestión Hospitalaria**

**Definición de la variable:**

**La gestión hospitalaria:** Reynaga (2020) la define como el cúmulo de habilidades que se implementan en la gestión de los diferentes procesos que posee un determinado departamento y que requiere de estrategias que aporten a una mayor eficiencia de las responsabilidades del empleador y los empleados.

**Dimensión 1 planeación:** la cual es definida por Sánchez *et al.*, (2021) como el proceso de establecer objetivos, estrategias y planes para lograr una visión en un futuro predefinido en el hospital esta incluye la identificación de los recursos necesarios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Elaboración de planes Elaboración de actividades Proyección de tareas Elaboración de instrumentos de supervisión	1 ¿El personal elabora planes para la realización de sus actividades?	4	4	4	
	2 ¿El personal elabora las actividades que llevan a cabo en su trabajo?	4	4	4	
	3 ¿Sus jefes realizan una proyección de las tareas que debe realizar en el departamento al que pertenecen?	4	4	4	
	4 ¿Se actualiza constantemente los instrumentos de supervisión?	4	4	4	

**Dimensión 2 organización:** según Knop *et al.*, (2019) se conceptualiza como es el proceso de diseñar la estructura organizativa del hospital para que sea eficiente y efectiva, se requiere de la inclusión de roles y responsabilidades, la asignación de recursos y la creación de procedimientos y políticas para el funcionamiento del hospital, por lo que la identificación de las actividades y quien debe ejecutarlas es significativa para esta dimensión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Delegación de responsabilidades Determinación de funciones Disposición de recursos	5 ¿Los jefes delegan responsabilidades?	4	4	4	
	6 ¿El personal conoce las funciones a realizar?	4	4	4	
	7 ¿Los encargados reparten los recursos de manera correcta?	4	4	4	
	8 ¿Las actividades determinadas son las necesarias?	4	4	4	

Determinación de actividades					
------------------------------	--	--	--	--	--

**Dimensión 3 integración:** Brito *et al.*, (2021) la define como el proceso de coordinar y sincronizar las actividades de todas las áreas del hospital para lograr los objetivos establecidos, se sustenta por ende en la colaboración y comunicación entre los diferentes departamentos, la alineación de las metas y objetivos y la creación de una cultura organizacional sólida, de esta forma se logra impulsar una mejor interacción entre compañeros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de actividades Comunicación efectiva	9 ¿El personal muestra predisposición en la atención?	4	4	4	
	10 ¿El personal tiene conocimiento de las actividades que realiza el hospital?	4	4	4	
	11 ¿El diagnóstico que le manifestó el médico es entendible?	4	4	4	
	12 ¿El personal asistencial se comunica de manera correcta?	4	4	4	

**Dimensión 4 dirección o ejecución:** Según Bernal *et al.*, (2020) se define como el proceso de liderar y motivar a los miembros del hospital para lograr los objetivos establecidos, de tal forma que se requiere que se establezcan asignación de tareas, la supervisión del desempeño, la resolución de problemas y la toma de decisiones, que impulsaron a una mejor dirección y con ello a una facilidad en la ejecución de las labores y responsabilidades que posee el colaborador

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de ejecución Ejecución de liderazgo Desempeño de actividades	13 ¿Los representantes del hospital tomaron disposiciones rápidas al brindarle atención?	4	4	4	
	14 ¿Los jefes motivan a sus colaboradores?	4	4	4	
	15 ¿Hay liderazgo entre los encargados del hospital?	4	4	4	
	16 ¿El personal desempeña sus actividades correctamente?	4	4	4	

**Dimensión 5 control:** Vega *et al.*, (2021) se define como el proceso de medir el desempeño del hospital en relación a los objetivos establecidos, identificar desviaciones y tomar medidas correctivas, para lo cual es necesario que se definan los indicadores de desempeño, la evaluación de resultados y la implementación de acciones correctivas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de resultados	17 ¿La atención recibida es buena?	4	4	4	
	18 ¿Los instrumentos médicos están en buen estado?	4	4	4	
	19 ¿El nivel del personal asistencial es bueno?	4	4	4	
	20 ¿La información brindada es la correcta?	4	4	4	



Firma del experto Silvana Ximena Lopez Paredes  
Registro - 8622205675



su sintáctica y semántica son adecuadas.		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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	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 brinde sus observaciones que considere pertinente.

- 4: Alto nivel**  
**3: Moderado nivel**  
**2: Bajo Nivel**  
**1: No cumple con el criterio**

**Instrumento que mide la variable 01: Gestión Hospitalaria**

**Definición de la variable:**

**La gestión hospitalaria:** Reynaga (2020) la define como el cúmulo de habilidades que se implementan en la gestión de los diferentes procesos que posee un determinado departamento y que requiere de estrategias que aporten a una mayor eficiencia de las responsabilidades del empleador y los empleados.

**Dimensión 1 planeación:** la cual es definida por Sánchez *et al.*, (2021) como el proceso de establecer objetivos, estrategias y planes para lograr una visión en un futuro predefinido en el hospital esta incluye la identificación de los recursos necesarios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Elaboración de planes Elaboración de actividades Proyección de tareas Elaboración de instrumentos de supervisión	1 ¿El personal elabora planes para la realización de sus actividades?	4	4	4	
	2 ¿El personal elabora las actividades que llevan a cabo en su trabajo?	4	4	4	
	3 ¿Sus jefes realizan una proyección de las tareas que debe realizar en el departamento al que pertenecen?	4	4	4	
	4 ¿Se actualiza constantemente los instrumentos de supervisión?	4	4	4	

**Dimensión 2 organización:** según Knop *et al.*, (2019) se conceptualiza como es el proceso de diseñar la estructura organizativa del hospital para que sea eficiente y efectiva, se requiere de la inclusión de roles y responsabilidades, la asignación de recursos y la creación de procedimientos y políticas para el funcionamiento del hospital, por lo que la identificación de las actividades y quien debe ejecutarlas es significativa para esta dimensión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Delegación de responsabilidades Determinación de funciones Disposición de recursos	5 ¿Los jefes delegan responsabilidades?	4	4	4	
	6 ¿El personal conoce las funciones a realizar?	4	4	4	
	7 ¿Los encargados reparten los recursos de manera correcta?	4	4	4	
	8 ¿Las actividades determinadas son las necesarias?	4	4	4	

Determinación de actividades					
------------------------------	--	--	--	--	--

**Dimensión 3 integración:** Brito *et al.*, (2021) la define como el proceso de coordinar y sincronizar las actividades de todas las áreas del hospital para lograr los objetivos establecidos, se sustenta por ende en la colaboración y comunicación entre los diferentes departamentos, la alineación de las metas y objetivos y la creación de una cultura organizacional sólida, de esta forma se logra impulsar una mejor interacción entre compañeros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de actividades Comunicación efectiva	9 ¿El personal muestra predisposición en la atención?	4	4	4	
	10 ¿El personal tiene conocimiento de las actividades que realiza el hospital?	4	4	4	
	11 ¿El diagnóstico que le manifestó el médico es entendible?	4	4	4	
	12 ¿El personal asistencial se comunica de manera correcta?	4	4	4	

**Dimensión 4 dirección o ejecución:** Según Bernal *et al.*, (2020) se define como el proceso de liderar y motivar a los miembros del hospital para lograr los objetivos establecidos, de tal forma que se requiere que se establezcan asignación de tareas, la supervisión del desempeño, la resolución de problemas y la toma de decisiones, que impulsaron a una mejor dirección y con ello a una facilidad en la ejecución de las labores y responsabilidades que posee el colaborador

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de ejecución Ejecución de liderazgo Desempeño de actividades	13 ¿Los representantes del hospital tomaron disposiciones rápidas al brindarle atención?	4	4	4	
	14 ¿Los jefes motivan a sus colaboradores?	4	4	4	
	15 ¿Hay liderazgo entre los encargados del hospital?	4	4	4	
	16 ¿El personal desempeña sus actividades correctamente?	4	4	4	

**Dimensión 5 control:** Vega *et al.*, (2021) se define como el proceso de medir el desempeño del hospital en relación a los objetivos establecidos, identificar desviaciones y tomar medidas correctivas, para lo cual es necesario que se definan los indicadores de desempeño, la evaluación de resultados y la implementación de acciones correctivas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de resultados	17 ¿La atención recibida es buena?	4	4	4	
	18 ¿Los instrumentos médicos están en buen estado?	4	4	4	
	19 ¿El nivel del personal asistencial es bueno?	4	4	4	
	20 ¿La información brindada es la correcta?	4	4	4	



Firma del experto Cárdenas Ochoa Carmen Lorena  
Registro - 1031-2022-2563190

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Cristóbal Salomón Méndez Méndez
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (X) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Responsable Administrativo
<b>Institución donde labora:</b>	Hospital del Día Isabel Estrada de Jurado
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (X) Más de 5 años ( )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar la gestión hospitalaria
Autor (a):	Susan Lissette Reynaga Salazar
Año:	2020
Procedencia	Perú
Objetivo:	Evaluar el grado de gestión hospitalaria dentro de una determinada organización
Administración:	Individual
Área de evaluación:	Personal médico
Ámbito de aplicación:	Hospital público
Descripción:	El instrumento consta de un total de 20 ítems dividido en 5 dimensiones.
Dimensiones:	Planeación Organización Integración Dirección o ejecución Control
Escala:	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)
Niveles o rango:	Mala (20-46), Regular (47-73), Buena (74-100)
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	10 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Gestión Hospitalaria elaborado por Susan Reynaga Salazar en el año 2020 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y	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.

semántica son adecuadas.	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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	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 brinde sus observaciones que considere pertinente.

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

**Instrumento que mide la variable 01: Gestión Hospitalaria**

**Definición de la variable:**

**La gestión hospitalaria:** Reynaga (2020) la define como el cúmulo de habilidades que se implementan en la gestión de los diferentes procesos que posee un determinado departamento y que requiere de estrategias que aporten a una mayor eficiencia de las responsabilidades del empleador y los empleados.

**Dimensión 1 planeación:** la cual es definida por Sánchez *et al.*, (2021) como el proceso de establecer objetivos, estrategias y planes para lograr una visión en un futuro predefinido en el hospital esta incluye la identificación de los recursos necesarios

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Elaboración de planes Elaboración de actividades Proyección de tareas Elaboración de instrumentos de supervisión	1 ¿El personal elabora planes para la realización de sus actividades?	4	4	4	
	2 ¿El personal elabora las actividades que llevan a cabo en su trabajo?	4	4	4	
	3 ¿Sus jefes realizan una proyección de las tareas que debe realizar en el departamento al que pertenecen?	4	4	4	
	4 ¿Se actualiza constantemente los instrumentos de supervisión?	4	4	4	

**Dimensión 2 organización:** según Knop *et al.*, (2019) se conceptualiza como es el proceso de diseñar la estructura organizativa del hospital para que sea eficiente y efectiva, se requiere de la inclusión de roles y responsabilidades, la asignación de recursos y la creación de procedimientos y políticas para el funcionamiento del hospital, por lo que la identificación de las actividades y quien debe ejecutarlas es significativa para esta dimensión

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Delegación de responsabilidades Determinación de funciones Disposición de recursos	5 ¿Los jefes delegan responsabilidades?	4	4	4	
	6 ¿El personal conoce las funciones a realizar?	4	4	4	
	7 ¿Los encargados reparten los recursos de manera correcta?	4	4	4	
	8 ¿Las actividades determinadas son las necesarias?	4	4	4	

Determinación de actividades					
------------------------------	--	--	--	--	--

**Dimensión 3 integración:** Brito *et al.*, (2021) la define como el proceso de coordinar y sincronizar las actividades de todas las áreas del hospital para lograr los objetivos establecidos, se sustenta por ende en la colaboración y comunicación entre los diferentes departamentos, la alineación de las metas y objetivos y la creación de una cultura organizacional sólida, de esta forma se logra impulsar una mejor interacción entre compañeros

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimiento de actividades Comunicación efectiva	9 ¿El personal muestra predisposición en la atención?	4	4	4	
	10 ¿El personal tiene conocimiento de las actividades que realiza el hospital?	4	4	4	
	11 ¿El diagnóstico que le manifestó el médico es entendible?	4	4	4	
	12 ¿El personal asistencial se comunica de manera correcta?	4	4	4	

**Dimensión 4 dirección o ejecución:** Según Bernal *et al.*, (2020) se define como el proceso de liderar y motivar a los miembros del hospital para lograr los objetivos establecidos, de tal forma que se requiere que se establezcan asignación de tareas, la supervisión del desempeño, la resolución de problemas y la toma de decisiones, que impulsaron a una mejor dirección y con ello a una facilidad en la ejecución de las labores y responsabilidades que posee el colaborador

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de ejecución Ejecución de liderazgo Desempeño de actividades	13 ¿Los representantes del hospital tomaron disposiciones rápidas al brindarle atención?	4	4	4	
	14 ¿Los jefes motivan a sus colaboradores?	4	4	4	
	15 ¿Hay liderazgo entre los encargados del hospital?	4	4	4	
	16 ¿El personal desempeña sus actividades correctamente?	4	4	4	

**Dimensión 5 control:** Vega *et al.*, (2021) se define como el proceso de medir el desempeño del hospital en relación a los objetivos establecidos, identificar desviaciones y tomar medidas correctivas, para lo cual es necesario que se definan los indicadores de desempeño, la evaluación de resultados y la implementación de acciones correctivas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de resultados	17 ¿La atención recibida es buena?	4	4	4	
	18 ¿Los instrumentos médicos están en buen estado?	4	4	4	
	19 ¿El nivel del personal asistencial es bueno?	4	4	4	
	20 ¿La información brindada es la correcta?	4	4	4	



Firma del experto Cristóbal Salomón Méndez Méndez  
Registro - Registro - 1070-2022-2477625



El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.		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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	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 brinde sus observaciones que considere pertinente.

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

**Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral**

**Definición de la variable:**

**Desempeño laboral:** Montoya (2016) la define como la forma en la que el colaborador lleva a cabo sus labores dentro de la organización, enfocados principalmente al cumplimiento de sus responsabilidades y tareas asignadas por los empleados, es decir, se trata de la medida en la que se muestra la eficiencia y la eficacia de los trabajos que se realizan y la calidad que se evidencian.

**Dimensión 1 orientación a resultados:** Brito *et al.*, (2020) la define como la capacidad del individuo para establecer y lograr objetivos, buscando estar orientadas a resultados trabajan con un alto nivel de energía y compromiso para lograr efectos de manera efectiva y eficiente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Culminar trabajo oportunamente Cumplimiento de funciones Volumen adecuado de trabajo	1 ¿Termina su trabajo oportunamente?	4	4	4	
	2 ¿Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda?	4	4	4	
	3 ¿Realiza un volumen adecuado de trabajo?	4	4	4	
	4 ¿Cumple las tareas encomendadas en los tiempos establecidos?	4	4	4	
	5 ¿Se hace uso de sus conocimientos y experiencia laboral la misma que se reflejan en su trabajo?	4	4	4	

**Dimensión 2 calidad:** Iglesias *et al.*, (2019) la conceptualiza como la capacidad del individuo para cumplir o superar los estándares de calidad establecidos. Las personas con habilidades de calidad son perfeccionistas y se esfuerzan constantemente por hacer las cosas bien la primera vez.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Errores en el trabajo Uso racional de los recursos	6 ¿No comete errores en el trabajo?	4	4	4	
	7 ¿Hace uso racional de los recursos?	4	4	4	
Supervisión frecuente Profesionalismo	8 ¿No requiere de supervisión frecuente?	4	4	4	
	9 ¿Se muestra profesional en el trabajo?	4	4	4	
Respeto, amabilidad en el trato	10 ¿Se muestra respetuoso y amable en el trato?	4	4	4	

**Dimensión 3 iniciativa:** Gonzáles *et al.*, (2021) la conceptualiza como la capacidad del colaborador para asumir la responsabilidad de su trabajo y tomar la iniciativa para llevar a cabo tareas que no están explícitamente asignadas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nuevas ideas Asequible al cambio Anticipar dificultades Resolver problemas	11 ¿Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos?	4	4	4	
	12 ¿Se muestra asequible al cambio?	4	4	4	
	13 ¿Se anticipa a las dificultades?	4	4	4	
	14 ¿Tiene gran capacidad para resolver problemas?	4	4	4	
	15 ¿Ha generado algún cambio positivo en la organización con la propuesta de nuevas ideas?	4	4	4	

**Dimensión 4 organización:** Pashanasi *et al.*, (2021) la define como la manera en la que los colaboradores establecen prioridades y organizar de manera efectiva su trabajo. Las personas organizadas son capaces de manejar múltiples tareas y completarlas de manera oportuna y eficiente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificar actividades	16 ¿Planifica sus actividades?	4	4	4	
	17 ¿Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos?	4	4	4	
Ejecutar actividades	18 ¿Se preocupa por alcanzar las metas?	4	4	4	
	19 ¿Se siente comprometido con los objetivos de la empresa?	4	4	4	
Alcanzar metas	20 ¿La capacitación que brinda la empresa es la adecuada para desempeñarse de mejor manera?	4	4	4	



Firma del experto Cristóbal Salomón Méndez Méndez  
Registro - 1070-2022-2477625

### 1. Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	Cárdenas Ochoa Carmen Lorena
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (X) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Delegada de ACESS – Zona 8
<b>Institución donde labora:</b>	Agencia de Aseguramiento de la Calidad de los Servicios de Salud y Medicina Prepagada - ACESS
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años (X) Más de 5 años ( )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar el desempeño laboral
Autor (a):	Montoya Meza, Daniel Alfredo
Año:	2016
Procedencia:	Perú
Adaptado por:	Bravo Calderón, Boris Ivan
Año:	2021
Procedencia:	Ecuador
Objetivo:	Evaluar el nivel de desempeño de los colaboradores de una determinada organización
Administración:	Individual
Área de evaluación:	Personal médico
Ámbito de aplicación:	Hospital público
Descripción:	El instrumento consta de un total de 20 ítems dividido entre sus 4 dimensiones.
Dimensiones:	Orientación a resultados Calidad Iniciativa Organización
Escala:	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)
Niveles o rango:	Mala (20-46), Regular (47-73), Buena (74-100)
Cantidad de ítems:	20
Tiempo de aplicación:	10 minutos

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Desempeño Laboral elaborado por Montoya Meza, Daniel Alfredo en el año 2016 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

<p><b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	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.
<p><b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	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.
<p><b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	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 brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

**Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral**

**Definición de la variable:**

**Desempeño laboral:** Montoya (2016) la define como la forma en la que el colaborador lleva a cabo sus labores dentro de la organización, enfocados principalmente al cumplimiento de sus responsabilidades y tareas asignadas por los empleados, es decir, se trata de la medida en la que se muestra la eficiencia y la eficacia de los trabajos que se realizan y la calidad que se evidencian.

**Dimensión 1 orientación a resultados:** Brito *et al.*, (2020) la define como la capacidad del individuo para establecer y lograr objetivos, buscando estar orientadas a resultados trabajan con un alto nivel de energía y compromiso para lograr efectos de manera efectiva y eficiente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Culminar trabajo oportunamente Cumplimiento de funciones Volumen adecuado de trabajo	1 ¿Termina su trabajo oportunamente?	4	4	4	
	2 ¿Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda?	4	4	4	
	3 ¿Realiza un volumen adecuado de trabajo?	4	4	4	
	4 ¿Cumple las tareas encomendadas en los tiempos establecidos?	4	4	4	
	5 ¿Se hace uso de sus conocimientos y experiencia laboral la misma que se reflejan en su trabajo?	4	4	4	

**Dimensión 2 calidad:** Iglesias *et al.*, (2019) la conceptualiza como la capacidad del individuo para cumplir o superar los estándares de calidad establecidos. Las personas con habilidades de calidad son perfeccionistas y se esfuerzan constantemente por hacer las cosas bien la primera vez.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Errores en el trabajo Uso racional de los recursos	6 ¿No comete errores en el trabajo?	4	4	4	
	7 ¿Hace uso racional de los recursos?	4	4	4	
Supervisión frecuente Profesionalismo	8 ¿No requiere de supervisión frecuente?	4	4	4	
	9 ¿Se muestra profesional en el trabajo?	4	4	4	
Respeto, amabilidad en el trato	10 ¿Se muestra respetuoso y amable en el trato?	4	4	4	

**Dimensión 3 iniciativa:** Gonzáles *et al.*, (2021) la conceptualiza como la capacidad del colaborador para asumir la responsabilidad de su trabajo y tomar la iniciativa para llevar a cabo tareas que no están explícitamente asignadas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nuevas ideas Asequible al cambio Anticipar dificultades Resolver problemas	11 ¿Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos?	4	4	4	
	12 ¿Se muestra asequible al cambio?	4	4	4	
	13 ¿Se anticipa a las dificultades?	4	4	4	
	14 ¿Tiene gran capacidad para resolver problemas?	4	4	4	
	15 ¿Ha generado algún cambio positivo en la organización con la propuesta de nuevas ideas?	4	4	4	

**Dimensión 4 organización:** Pashanasi *et al.*, (2021) la define como la manera en la que los colaboradores establecen prioridades y organizar de manera efectiva su trabajo. Las personas organizadas son capaces de manejar múltiples tareas y completarlas de manera oportuna y eficiente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificar actividades Ejecutar actividades Alcanzar metas	16 ¿Planifica sus actividades?	4	4	4	
	17 ¿Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos?	4	4	4	
	18 ¿Se preocupa por alcanzar las metas?	4	4	4	
	19 ¿Se siente comprometido con los objetivos de la empresa?	4	4	4	
	20 ¿La capacitación que brinda la empresa es la adecuada para desempeñarse de mejor manera?	4	4	4	



Firma del experto Cárdenas Ochoa Carmen Lorena  
Registro - 1031-2022-2563190



El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.		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.
<b>COHERENCIA</b> 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.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	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 brinde sus observaciones que considere pertinente.

- 4: Alto nivel**
- 3: Moderado nivel**
- 2: Bajo Nivel**
- 1: No cumple con el criterio**

**Instrumento que mide la variable 02: Desempeño laboral**

**Definición de la variable:**

**Desempeño laboral:** Montoya (2016) la define como la forma en la que el colaborador lleva a cabo sus labores dentro de la organización, enfocados principalmente al cumplimiento de sus responsabilidades y tareas asignadas por los empleados, es decir, se trata de la medida en la que se muestra la eficiencia y la eficacia de los trabajos que se realizan y la calidad que se evidencian.

**Dimensión 1 orientación a resultados:** Brito *et al.*, (2020) la define como la capacidad del individuo para establecer y lograr objetivos, buscando estar orientadas a resultados trabajan con un alto nivel de energía y compromiso para lograr efectos de manera efectiva y eficiente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Culminar trabajo oportunamente Cumplimiento de funciones Volumen adecuado de trabajo	1 ¿Termina su trabajo oportunamente?	4	4	4	
	2 ¿Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda?	4	4	4	
	3 ¿Realiza un volumen adecuado de trabajo?	4	4	4	
	4 ¿Cumple las tareas encomendadas en los tiempos establecidos?	4	4	4	
	5 ¿Se hace uso de sus conocimientos y experiencia laboral la misma que se reflejan en su trabajo?	4	4	4	

**Dimensión 2 calidad:** Iglesias *et al.*, (2019) la conceptualiza como la capacidad del individuo para cumplir o superar los estándares de calidad establecidos. Las personas con habilidades de calidad son perfeccionistas y se esfuerzan constantemente por hacer las cosas bien la primera vez.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Errores en el trabajo Uso racional de los recursos Supervisión frecuente Profesionalismo Respeto, amabilidad en el trato	6 ¿No comete errores en el trabajo?	4	4	4	
	7 ¿Hace uso racional de los recursos?	4	4	4	
	8 ¿No requiere de supervisión frecuente?	4	4	4	
	9 ¿Se muestra profesional en el trabajo?	4	4	4	
	10 ¿Se muestra respetuoso y amable en el trato?	4	4	4	

**Dimensión 3 iniciativa:** Gonzáles *et al.*, (2021) la conceptualiza como la capacidad del colaborador para asumir la responsabilidad de su trabajo y tomar la iniciativa para llevar a cabo tareas que no están explícitamente asignadas

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Nuevas ideas Asequible al cambio Anticipar dificultades Resolver problemas	11 ¿Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos?	4	4	4	
	12 ¿Se muestra asequible al cambio?	4	4	4	
	13 ¿Se anticipa a las dificultades?	4	4	4	
	14 ¿Tiene gran capacidad para resolver problemas?	4	4	4	
	15 ¿Ha generado algún cambio positivo en la organización con la propuesta de nuevas ideas?	4	4	4	

**Dimensión 4 organización:** Pashanasi *et al.*, (2021) la define como la manera en la que los colaboradores establecen prioridades y organizar de manera efectiva su trabajo. Las personas organizadas son capaces de manejar múltiples tareas y completarlas de manera oportuna y eficiente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificar actividades Ejecutar actividades Alcanzar metas	16 ¿Planifica sus actividades?	4	4	4	
	17 ¿Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos?	4	4	4	
	18 ¿Se preocupa por alcanzar las metas?	4	4	4	
	19 ¿Se siente comprometido con los objetivos de la empresa?	4	4	4	
	20 ¿La capacitación que brinda la empresa es la adecuada para desempeñarse de mejor manera?	4	4	4	



Firma del experto Silvana Ximena Lopez Paredes  
Registro - 8622205675

## Anexo F. Evidencia registro Senescyt de expertos

Nombre: MENDEZ MENDEZ CRISTOBAL SALOMON  
Número de documento de identificación: 0911633477  
Nacionalidad: Ecuador  
Género: MASCULINO

### Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1070-2022-2477625
Institución de origen	UNIVERSIDAD DE LOS HEMISFERIOS
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN GERENCIA HOSPITALARIA Y ADMINISTRACION DE HOSPITALES
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2022-06-13
Observaciones	

Nombre: CARDENAS OCHOA CARMEN LORENA  
Número de documento de identificación: 0922559836  
Nacionalidad: Ecuador  
Género: FEMENINO

### Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1031-2022-2563190
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN GESTION DE LA CALIDAD Y AUDITORIA EN SALUD
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2022-11-16
Observaciones	

Nombre: LOPEZ PAREDES SILVANA XIMENA  
Número de documento de identificación: 0603171166  
Nacionalidad: Ecuador  
Género: FEMENINO

Título(s) de cuarto nivel o posgrado

Número de registro	1031-14-86042930
Institución de origen	UNIVERSIDAD TECNICA PARTICULAR DE LOJA
Institución que reconoce	
Título	MAGISTER EN GERENCIA DE SALUD PARA EL DESARROLLO LOCAL
Tipo	Nacional
Fecha de registro	2014-01-07
Observaciones	



**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RUIZ BARRERA LÁZARO, 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 titulada: "Gestión hospitalaria en el desempeño laboral de los trabajadores de un hospital municipal Guayaquil, 2023.", cuyo autor es ALVARIO VARAS KARLA RAQUEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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 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, 01 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RUIZ BARRERA LÁZARO <b>DNI:</b> 17811921 <b>ORCID:</b> 0000-0002-3174-7321	Firmado electrónicamente por: RBARRERAL el 09- 08-2023 09:35:46

Código documento Trilce: TRI - 0632941