



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión institucional y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de
Huaycán, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Marilu Crispina Alcedo Vasquez (ORCID: 0000-0002-4729-8786)

ASESOR:

Dr. Juan Godoy Caso (ORCID: 0000-0003-3011-7245)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA-PERÚ

2020

Dedicatoria

Para mis padres por su gran apoyo incondicional en todo momento, a mi esposo compañero de vida.

Agradecimiento

Al gran autor de la vida mí querido y amado DIOS, por brindarme las fuerzas en todo momento para seguir adelante y alcanzar mis sueños

Índice

Carátula	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Página del jurado	IV
Declaratoria de autenticidad	V
Índice	VI
Resumen	IX
Abstract	X
I. Introducción	1
II. Método	
2.1 Tipo y diseño de investigación	15
2.2 Operacionalización de variables	16
2.3 Población, muestra y muestreo	19
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de los datos, validez y confiabilidad	19
2.5 Procedimiento	22
2.6 Método de análisis de los datos	22
2.7 Aspectos éticos	
III. Resultados	23
IV. Discusión	37
V. Conclusiones	41
VI. Recomendaciones	42
VII. Referencias	43

Anexos

Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable gestión institucional	18
Tabla 2	Matriz de Operacionalización de la variable productividad	18
Tabla 3	Baremos de la variable gestión institucional	20
Tabla 4	Escalas y baremos de la variable productividad	20

Tabla 5	Resultados de validación de la variable gestión institucional	21
Tabla 6	Resultados de validación de la variable productividad laboral	21
Tabla 7	Confiabilidad de la variable 1: Gestión institucional	21
Tabla 8	Confiabilidad de la variable 2: productividad laboral	22
Tabla 9	Descripciones de la variable Gestión institucional	23
Tabla 10	Descripciones de la dimensión Formas cómo se organiza la institución	24
Tabla 11	Descripciones de la dimensión Formas de relacionarse	24
Tabla 12	Descripciones de la dimensión Normas explícitas e implícitas	25
Tabla 13	Descripciones de la variable productividad laboral	26
Tabla 14	Descripciones de la dimensión Eficiencia	27
Tabla 15	Descripciones de la dimensión Efectividad	28
Tabla 16	Descripciones de la variable Gestión institucional y la Productividad Laboral	29
Tabla 17	Descripciones de la Formas cómo se organiza la institución y la Productividad Laboral	30
Tabla 18	Descripciones de las Formas de relacionarse y la Productividad Laboral	31
Tabla 19	Descripciones de las Normas explícitas e implícitas y la Productividad Laboral	32
Tabla 20	Prueba de normalidad	33
Tabla 21	Correlación entre la gestión institucional y la productividad laboral	34
Tabla 22	Correlación entre las formas cómo se organiza la institución y la productividad laboral	34
Tabla 23	Correlación entre formas de relacionarse y la productividad laboral	35
Tabla 24	Correlación entre las normas explícitas e implícitas y la productividad laboral	36

Índice de figuras

Figura 1	Descripciones de la variable Gestión institucional	23
Figura 2	Descripciones de la dimensión Formas cómo se organiza la institución	24
Figura 3	Descripciones de la dimensión Formas de relacionarse	25
Figura 4	Descripciones de la dimensión Normas explícitas e implícitas	26
Figura 5	Descripciones de la variable productividad laboral	27

Figura 6	Descripciones de la dimensión Eficiencia	27
Figura 7	Descripciones de la dimensión Efectividad	28
Figura 8	Descripciones de la variable Gestión institucional y la Productividad Laboral	29
Figura 9	Descripciones de la Formas cómo se organiza la institución y la Productividad Laboral	30
Figura 10	Descripciones de las Formas de relacionarse y la Productividad Laboral	32
Figura 11	Descripciones de las Normas explicitas e implícitas y la Productividad Laboral	33

Resumen

La investigación fue titulada Gestión institucional y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycán, 2020, tuvo como objetivo determinar la relación entre la Gestión institucional y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycán, 2020.

En cuanto a la metodología se estableció que El enfoque corresponde a un enfoque cuantitativo, el tipo de investigación que corresponde es de tipo básica y nivel correlacional y la investigación tiene una población de 360 colaboradores y tuvo una muestra de 80 colaboradores, seleccionados mediante muestreo no probabilístico. La técnica que se utilizó fue la encuesta que consiste en recopilar la información en la muestra de estudio. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante los datos de la prueba piloto de Alpha de Cronbach y para la gestión institucional se encontró un valor de 0.914 puntos, y un valor de 0.903 puntos para la variable productividad laboral, interpretándose como alta confiabilidad.

La investigación concluyó que existe relación significativa entre la Gestión institucional y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycán, 2020, debido a $p < .05$ y Rho de Spearman = 0.648.

Palabras clave: Gestión institucional, la productividad laboral, efectividad

Abstract

The research was titled Institutional Management and Work Productivity in Huaycán Hospital Employees, 2020, aimed to determine the relationship between Institutional Management and Work Productivity in Huaycán Hospital Employees, 2020.

Regarding the methodology, it was established that the approach corresponds to a quantitative approach, the type of research that corresponds is basic and correlational, and the research has a population of 360 collaborators and had a sample of 80 collaborators, selected through non-sampling probabilistic. The technique used was the survey that consists of collecting the information in the study sample. The reliability of the instrument was carried out using data from the Cronbach's Alpha pilot test and for institutional management it was found that it found a value of 0.914 points, and a value of 0.903 points for the variable labor productivity, interpreted as high reliability.

The research concluded that there is a significant relationship between institutional management and labor productivity in employees of the Huaycán hospital, 2020, due to $p < .05$ and Rho de Spearman = 0.648.

Keywords: Institutional management, labor productivity, effectiveness

I. Introducción

A niveles internacional las organizaciones de salud tienen el gran reto, el de garantizar que la gestión institucional y la productividad laboral sean de descripciones adecuadas. La gestión institucional representó un tema preocupante, debido al poco manejo de gestión de los profesionales de la salud y las investigaciones discuten los problemas de gestión institucional, como la distribución de beneficios del trabajo conjunto y las conductas de los colaboradores del área de salud. Los descripciones de competitividad hoy en día han incrementado un mayor porcentaje en el mercado global, por lo que se ha visto que las empresas refuercen las habilidades técnicas dentro de su organización puesto que al desarrollar dichas habilidades resulte mayor rentabilidad y productividad en su personal. Es necesario que se logre estos objetivos para llegar a ser más eficientes y tengan un nivel más rivalizante de las demás competencias. Es por ello que; según Pereda, López y Gonzales (2014) en este momento, las aptitudes individuales, relacionales y administrativas para la administración se están volviendo progresivamente esenciales en las organizaciones y asociaciones.

En este sentido, Fabián (2018) reconoció que las instituciones de la salud con buenas aptitudes y potencialidades individuales, alcanzarán la cima más alta de sus propias adecuaciones y de sus asociaciones, debido a que las habilidades relacionales permiten a los colaboradores cooperar eficazmente en actividades con grado de dificultad y son sometidos a situaciones en constante evolución.

Para el ámbito internacional, según Rojas, Jaimes y Valencia (2014), encontraron que se evidencian pruebas de bajas rentabilidades por cada hora de trabajo. En términos normales, la eficiencia relativa de los colaboradores de salud, es solo una quinta parte de la de Estados Unidos. Las Políticas de Desarrollos Productivos, debe estar de acuerdo a los avances del tiempo y se mantienen con variedades, esto representaron que en el país se evidencian que haya baja de productividades por parte de su población y eso hace que no genere competitividad en las organizaciones.

En el ámbito nacional, según Vera (2013), comenta que en las cercanías de 1960 y 2010, Perú inscribió un desarrollo normal de TFP (productividad total de factores) de alrededor del 1.0 por ciento para cada año, una ejecución que ubicó al país en el séptimo lugar entre 18 naciones en el área en cuanto a incrementos de eficiencia en los últimos cinco años décadas. Dada la evolución normal del PIB peruano en las cercanías de 1960 y

2010 (3,7 por ciento anual), la expansión de la TFP contribuyó con apenas un cuarto del desarrollo monetario nacional en los últimos 50 años, la distinción se aclaró mediante la acumulación de variables capital y trabajo.

A niveles nacional, Roldan (2017) encontró bajas Descripciones de gestión institucional, observando que el 9.1% de los encuestados encontró Descripciones malo en la gestión institucional y el 36.4% percibieron niveles regular por lo que la gestión institucional se presentaron con limitaciones y es sabido que garantizar la gestión institucional posibilita que mejore la participación de las escuelas en las decisiones que deben tomar.

Por otro lado, cuando se trabaja en equipo presentaron limitaciones en su desempeño, se evidencia bajas Descripciones de comunicación y el liderazgo se presenta con problemas para la toma de decisiones y dirección y estas dimensiones del comportamiento son necesarios para garantizar mejores desempeños y la optimización de los aprendizajes de los alumnos.

En cuanto a los antecedentes internacionales, Maciulyte y Matuzeviciute (2018) investigaron sobre la incidencia del desarrollo del capital humano en el desarrollo de la producción en los estados integrantes de la UE. En esta investigación, investigaron la incidencia del capital humano en la producción laboral en estados integrantes de la UE mediante el análisis de datos de panel. Los resultados del trabajo se estiman utilizando los mínimos cuadrados comunes agrupados y los modelos de efectos fijo. Los resultados demuestran que el capital humano es positivamente significativo para mejorar los crecimientos de la productividad de labores en la UE. Nuestras estimaciones también sugieren que el impacto se produce después de tres retrasos en el caso del gasto en educación.

Eldenburg, Krishnan y Rnajani (2017) investigaron sobre la gestión y control de un hospital y concluyó que los objetivos organizacionales y las limitaciones operativas que enfrentan varios tipos de hospitales difieren en esta área. Como resultado, manifestaron que es poco probable que una teoría unificadora o grandiosa proporcione información suficiente para comprender el comportamiento del hospital, especialmente con respecto al diseño y los resultados de productividad. Además, la industria ha sido testigo de una variedad de cambios regulatorios, que apuntan principalmente a reducir los costos de atención médica y aumentar el acceso. Estos cambios regulatorios influyen en todos los

aspectos de productividad. Finalmente, los hospitales enfrentan limitaciones institucionales, que tienen implicaciones para el diseño de productividad.

Pascusi, Meyer y Crubellate (2017) estudiaron la relación entre las instituciones y sus entornos han sido objetos de estudio por parte de académicos de la teoría de las organizaciones y en los debates sobre la estrategia organizacional. Cuando estas perspectivas se unen, se destacan dos conjuntos de fuerzas diferentes pero superpuestas en los procesos de formaciones de procedimientos. El objetivo de fue analizar la gestión estratégica contribuyó a reducir las tensiones derivadas de las lógicas gerenciales e institucionales en los hospitales filantrópicos. Es un estudio de caso comparativo, con un enfoque de métodos múltiples. Los datos fueron examinados utilizando técnicas narrativas y de análisis de documentos. El análisis indicó que la integración de las perspectivas organizacional-gerencial e institucional aumenta las tensiones continuas dentro de las organizaciones con un impacto directo en las decisiones gerenciales, las acciones estratégicas y el desempeño. El enfoque de gestión estratégica debe ser lo suficientemente sensible como para reconocer y reducir estas tensiones y encontrar formas de integrarlas de manera más efectiva. Este esfuerzo requiere una combinación de fuertes habilidades de liderazgo y herramientas administrativas apropiadas. La flexibilidad, la adaptabilidad, la creatividad y las interacciones informales deberían ser la base de cualquier iniciativa estratégica. La osadía y la innovación de los hospitales, más que la aquiescencia, son esenciales para su sostenibilidad social y financiera.

Guárate (2015) investigó sobre *El objetivo organizativo de la ciudadanía organizacional bien conocida en los esfuerzos de productividad del capital humano en la Universidad de Carabobo, La Morita, Venezuela*, es investigar las actitudes de la ciudadanía organizacional y su implicación en la productividad del capital humano que funciona en el campus. La Morita La investigación realizada se convirtió en un tipo intencional no probabilístico, el análisis de la población se realizó a partir de 53 empleados administrativos que expresaron su disposición a participar en el examen y la recopilación de estadísticas se realizó mediante la encuesta. Concluyendo de que, en correlación con actitudes hacia el trabajo, es muy molesto que las actitudes exhibidas a través del capital humano sean de importancia crítica para las organizaciones, cuando pueden ser favorables pueden asociarse con los excelentes resultados previstos, junto con la participación, el trabajo y dedicación organizacional Siendo una de las mejores situaciones exigentes para que la organización intente y haga que sus empleados muestren el mayor pasatiempo de

sus actitudes y sentimientos. Cuando esos son desfavorables, como se muestra en la observación, esto constituye dificultades en una organización. Las actitudes de rechazo pueden generar huelgas, absentismo, es decir, razonan conflictos de esfuerzo, bajo rendimiento, robos, entre otros. Por otro lado, mientras el capital humano siente deleite en la tarea mientras que, debido al pleno rendimiento de sus capacidades, recibe una remuneración correspondiente, le entrega bendiciones socioeconómicas, lo ayuda en su crecimiento profesional y personal, y desarrolla una actitud de compromiso.

Brownlee, Colucci y Walsh (2014) encontraron que, con el valor menor de 5% de la población en el mundo. Ahora representaron el 40% del gasto mundial en salud, casi el doble per cápita que el próximo país con el mayor gasto. Los resultados de salud estadounidenses, sin embargo, no han seguido el ritmo del gasto. Estados Unidos se compara notablemente mal con otros países desarrollados en medidas de la esperanza de la vida en cuanto nacen la mortalidad infantil y otros indicadores en salud poblacional. En otras palabras, estamos gastando cada vez más en atención médica para obtener rendimientos cada vez más bajos en forma de una mejor salud. A pesar de un flujo constante de innovaciones médicas, un crecimiento en producción en el área de la atención médica ha sido lento. Hay varias razones para esta baja productividad. Muchas pruebas y tratamientos (tanto nuevos como antiguos) se utilizan habitualmente con poca o ninguna consideración para mejorar los resultados de los pacientes. El tratamiento del cáncer de próstata con terapia de haz de protones, por ejemplo, cuesta \$ 50,000 por paciente, aproximadamente el doble del costo del tratamiento de radiación estándar. Sin embargo, no hay evidencia de que la terapia con haz de protones sea mejor para las posibilidades del paciente de sobrevivir al cáncer o evitar efectos secundarios graves. También hay evidencia de que entre un décimo y un tercio de las pruebas y tratamientos son innecesarios o no deseados por los pacientes. Tal uso excesivo consume recursos reales y puede causar daños reales, y es en gran parte el resultado de dos factores principales. Una es la incapacidad de medir si los tratamientos como la terapia con haz de protones son efectivos. El otro es un fenómeno conocido como atención "sensible a la oferta", la tendencia de los proveedores a brindar hospitalizaciones y otros servicios médicos simplemente porque hay recursos como camas y tecnología disponibles.

En cuanto a los antecedentes nacionales, Ostos (2018) investigó sobre gestión institucional y desempeño laboral de una Ugel. Como diseño se estableció el no

experimental teniendo el nivel correlacional transversal, está conformada por 34 trabajadores. Se utilizaron como técnica las encuestas y como instrumento fue cuestionario. Concluyó sobre la existencia de correlación de GI y el desempeño de labores, estableciendo una relación muy fuerte y positivo de 0.833 según la prueba de Spearman. Asimismo, en la prueba de hipótesis, los resultados indicaron que el signo bilateral $p = 0,000 < \alpha = 0,01$

Durand (2018) investigó sobre Gestión administrativa y esfuerzos de productividad. La investigación es fundamental, correlacional, de sección de movimiento, no experimental en diseño. Bajo un enfoque cuantitativo, se utilizó la técnica hipotética deductiva. La población se componía de ciento veinte colaboradores del lugar de trabajo de ofertas generales del Instituto Nacional. Los instrumentos habían sido probados con la ayuda del juicio experto y la fiabilidad utilizando la técnica Alpha de Cronbach, y concluyeron que puede haber una datación directa entre la gestión administrativa y la productividad del trabajo duro, con Rho de Spearman de 0.994 siendo bastante importante con un p valor =0.000.

De Paz (2017) investigó sobre la administración de la inteligencia humana y los esfuerzos productivos. El enfoque utilizado cambió a hipotético deductivo y enfoque cuantitativo en un paradigma positivista, con tipo básica y descriptiva-correlacional, el diseño utilizado se convirtió en la vista transversal no experimental con la muestra que estaba compuesta por 152 médicos, el muestreo que se completó fue estratificado probabilístico, el método utilizado se convirtió en la encuesta y se implementaron dos cuestionarios para la observación variables. Las mediciones tienen validez a través del juicio profesional y cuentan con fiabilidad a través del alfa. La investigación concluyó que puede haber una gran datación entre el control del talento humano y productividad del trabajo en empleados científicos en un centro de salud III en Lima, 2017; porque el grado de importancia calculado es $p < .05$ y Rho de Spearman con ,478.

Saavedra (2017) investigó sobre el avance de habilidades de los directivos y la productividad laboral en el territorio zonal de Tarapoto en 2016, presentó objetivo de decidir la relación existente entre la mejora de las aptitudes de gestión y la eficiencia laboral del asociado de la dirección local de trabajo y adelanto empresarial. La exploración creada fue de un plan de escritura, sin pruebas, de un examen correlacional distinto. La población estaba compuesta por 44 representantes que tenían un lugar con la administración del trabajo local y el territorio de avance empresarial en mayo de 2016 en

Tarapoto y para la recopilación de datos el instrumento conectado a los dos factores fue el estudio. Se razonó que existe una relación inmediata y enorme (a niveles de 0.000) entre el avance de las aptitudes administrativas y la rentabilidad laboral, a la luz de una investigación medible que utiliza la conexión Rho Spearman, cuyo resultado arrojó 0.566 que muestra una conexión media positiva. Luego, el coeficiente determinante demuestra que la mejora de las aptitudes administrativas solo impacta un 32.03% en la eficiencia del trabajo, de modo que se reconoce la especulación electiva y se rechaza la teoría inválida.

Facho (2017) investigó sobre control administrativo y productividad del trabajo duro de los trabajadores tenían el objetivo de establecer la correlación de Gestión Administrativa y Productividad Laboral en las personas de las Operaciones Adjuntas del Municipio Metropolitano de Lima, 2016. Los estudios avanzan debajo de un diseño Simple descriptivo técnica con una técnica cuantitativa con una muestra de 57 empleados y concluyó que, cuanto mayor es la gestión ejecutiva, mayor es la productividad de los esfuerzos y la gestión administrativa es decisiva en la productividad laboral de los colaboradores en la rama de inspección en Lima.

En cuanto a las teorías asociadas con la variable de gestión institucional, para Unesco (2011) y Frías (2014) el control institucional debería promover y costar el desarrollo del potencial y la capacidad que puede ser persona y organización, con el motivo de que la organización se expanda y ampliar de manera automatizada, equipada y flexible, permitiéndoles hacer modificaciones y transformarse ante las necesidades y modificaciones en el contexto social.

Para Unesco (1991) la gestión Institucional es importante porque se verán reflejados en los resultados educativos; referidos a las competencias, capacidades básicas que todo estudiante debe alcanzar. El alcanzar las competencias implica que los aprendizajes contienen conocimiento, que se evidencia en las prácticas y las experiencias de la gestión institucional.

Como instituciones, los hospitales tienen una misión social para cumplir sus objetivos al proporcionar servicios de calidad a los necesitados cuando sea necesario. El cumplimiento de su misión institucional y organizativa (King, 2015) determina su legitimidad a los ojos de la comunidad. En este contexto, múltiples actores y variables en la relación entre hospitales y sus entornos tienen un impacto significativo en el éxito de las estrategias que desarrollan (Meyer, Pascuci y Mamédio, 2016).

La relación entre las organizaciones y sus entornos fue una de las primeras preocupaciones en la Teoría de las Organizaciones y el debate sobre la estrategia organizacional (Greenwood, Hinings y Whetten, 2014). Diferentes enfoques han ofrecido explicaciones con respecto a esta relación. De los tres enfoques principales destacados por Wilson (1992), el que guía este estudio tiene que ver con la comprensión del medio ambiente como resultado de variables objetivas. Sin embargo, la relación entre la organización y el entorno ocurre a través de la interpretación de estas variables por parte de gerentes y miembros de la organización, donde los elementos de cognición e interpretación se vuelven altamente relevantes (Greenwood, Raynard, Kodeih, Michelotta y Lounsbury, 2011).

Los gerentes que practican la gestión estratégica se enfrentan a un doble desafío: la complejidad organizativa de los hospitales y aprender a transformar las intenciones en acciones y resultados significativos con efectividad y legitimidad mientras se mantienen comprometidos con los valores y creencias centrales de la organización (King, 2015). La práctica estratégica ocurre de manera interdependiente basada en la cooperación y las interrelaciones de sus elementos en un entorno que no es inerte ni estable, y mucho menos predecible. Como sistemas débilmente acoplados (Orton y Weick, 1990), las decisiones y prácticas estratégicas de las organizaciones profesionales (Mintzberg, 1994) y pluralistas (Jarzabkowski y Fenton, 2006) dentro de los hospitales tienen fuertes connotaciones políticas y sus resultados dependen de una interacción compleja de la alta dirección equipo (TMT) y profesionales de la salud en toda la organización. Estas características fortalecen la importancia de elementos como la interpretación de la realidad, la improvisación y el aprendizaje (McDaniel, 2007).

Las dimensiones de la gestión institucional, tiene como propuesta la dimensión formas cómo se organiza la institución, Unesco (2011) indicó que Este tamaño proporciona un marco para la sistematización y evaluación de movimientos relacionados con los elementos de forma que durante cada centro, representaron un estilo de operación. Por lo que consideran factores donde las personas que pertenecientes a las estructuras formales (organigramas, las distribuciones de funciones y las divisiones del trabajo, los usos del tiempo y el área).

Métodos de relación de la dimensión, Unesco (2011) indicó que proporcionan los marcos apropiados para las sistematizaciones y evaluaciones de los movimientos con respecto a los factores de la forma en que conformaron en las estructuras informales

(hipervínculos, formas de relación y estilo en la práctica diaria, rituales y ceremonias que toman conciencia de las instituciones).

Dimensión de las normas explícitas e implícitas, la Unesco (2011) indicó que la dimensión proporciona los marcos normativos de cómo se prepara y desarrollan las instituciones. Según Robbins y Judge (2013), todas las empresas se organizan mediante normas, que pueden ser estándares que regulen los comportamientos aplicables que sus integrantes requieran el momento en que se satisface una afirmación y se reconoce una reunión, los principios afectan la conducta de sus individuos con al menos controles externos. Reuniones, grupos de personas y órdenes sociales tienen principios distintivos, sin embargo, todos los tienen.

En cuanto a las teorías relacionadas a la variable Productividad laboral Chiavenato (2011) dijo la productividad impacta en la administración de varias fuentes. La productividad permite la correlación medible que existe entre el producto que se obtiene (resultados finales o productos) y las fuentes utilizadas para sus producciones. Para las fuentes humanas, la productividad del trabajo humano es igual a la razón de la razón de una producción expandida por el punto utilizado para completarla. Las productividades humanas se basa en el intento realizado, el enfoque racional y, principalmente, los intereses y las motivaciones de las personas. La ignorancia de estos últimos aspectos es el motivo de los malos productos de las estrategias de productividades de los esfuerzos directos.

Cruelles (2012) indicó que la productividad no es más que una relación cuantitativa que se determina, a través de una gestión, de todos los elementos que se pueden utilizar para la elaboración de un producto. Con respecto a la competitividad dentro de la zona, se decide mucho a través de conocer nuestro desempeño y nuestros precios de fabricación, ya que la organización puede ser más agresiva cuando aumentará la productividad, y con ello habrá una disminución de los costos. Debe notarse que la fuerza de voluntad de la productividad a lo largo del tiempo permite relaciones específicas de entrada y salida que permiten un liderazgo de valor dentro del mercado.

Según Aragón, Barcelón, Carrero, Dubin, García, Díaz, Moreno, Morón, Nieto Quintero y Valdueza (2008) definió que: La productividad es la correlación entre las cantidades de los recursos que aportan y las cantidades producidas de los bienes y/o servicios. Ahora bien, el desempeño de una hora de trabajo puede, a su vez, depender de un

par de factores además de la dotación de capital, incluido el alcance de la capacitación, el deleite y el modelo de las habilidades del trabajador para las necesidades de su proceso.

Ghobadian (1990) citado en Pedraza (1999) declaró que el capital está hecho de trabajo duro. En el caso de esto, existen varios enfoques para cuantificarlo y cualquiera de ellos que se pueda utilizar debe expresarse con gastos constantes para que los análisis realizados sean el objetivo: Horas trabajadas. Se cuenta la variedad de horas / semanas / meses / años contratados y el tiempo extra trabajado en el curso del contrato respectivo. - Número de personal. Costos de las manos de obra. Implica un precio global de los salarios pagados por los esfuerzos a lo largo de una duración (salario integrado) y Cantidad, tasa y tiempo. Implica tener información sobre el número de empleados mediante el uso de la clase, los salarios, los sueldos y las ventajas para el día a día y más allá de las horas reguladas, reducidas y de acuerdo con el período, además de la gran variedad de horas regulares y más allá del horario reducido y trabajado en un tiempo dado - Los esfuerzos directos e indirectos son un tipo asociado sin demora a la participación del personal en la producción.

Taylor (1947) mencionado en Pedraza (1999) estaba preocupado por el aumento del rendimiento en la producción, y para él, la productividad "implicaba una revolución intelectual completa en la parte de los empleados y gerentes que trabajan en una empresa comercial, en relación con sus deberes con sus labores, con sus colegas y con sus empleadores, "esto a su vez requirió un estímulo monetario adicional para la fuerza laboral mientras que la productividad era mayor.

El modelo de productividad de Prokopenko (1991) señalado en Pedraza (1999) propuso las productividades como indicadores que mide el uso de fuentes, miden las consecuencias en hora, las fuentes se transforman en horas. Una organización que es más eficiente se vuelve más competitivas y, a medida que las productividades aumentan de manera proporcional, en ingresos aumentan, lo que motiva una mayor circulación y esto genera empleo adicional, lo que sugiere ingresos adicionales para otras corporaciones también.

Existe gran necesidad de mejorar la productividad y esta está vinculada a la calidad de atención que se debe realizar en los hospitales y al respecto, Medin, Hakkinen, Linna, Anthun, Kittelsen, Rehnberg (2013) manifestaron que un factor que aún no se ha incluido en las productividades de los hospitales es las calidades de las atenciones. Los datos disponibles a niveles de paciente de los registros nacionales vinculables en cada país

permiten el desarrollo de indicadores de calidad y se incluirán en los próximos estudios de productividad hospitalaria en el contexto del proyecto EuroHOPE (resultados, rendimiento y eficiencia de la asistencia sanitaria europea).

Para GHW Alliance and WHO (2013) el mejoramiento del rendimiento y las productividades de los colaboradores de la salud es vital para la mejora de la prestación de salud. Los objetivos de desarrollo del milenio y compromisos, políticas y acciones más allá de 2015. La evolución, el impulso para la cobertura universal de salud ofrece una oportunidad importante para analizar los desafíos de los recursos humanos.

Para Day (2014) durante la última década, numerosas resoluciones intergubernamentales, así como acciones Los planes han resaltado la importancia de las inversiones de recursos humanos. Sin embargo, los responsables políticos y el programa, los planificadores aún luchan por determinar el conjunto correcto de acciones para el mejoramiento del desempeño de los colaboradores y productividad. La escasez crítica de recursos humanos, particularmente en entornos de bajos recursos, requiere que no solo desarrollar estrategias a largo plazo para aumentar la producción y la retención de trabajadores de la salud pero más importante es que fortalezcamos las productividades y los rendimientos de las fuerzas de trabajo que tenemos para obtener los mejores resultados posibles y el mayor impacto con los recursos existentes. Barreras de desempeño de los trabajadores de salud, tales como roles y expectativas poco claros, pautas poco claras, pobre procesos de trabajo, mezcla de habilidades inapropiadas dentro del entorno laboral, brechas de competencia, falta de retroalimentación, entornos de trabajo difíciles e incentivos inadecuados significan que incluso donde no hay escasez de mano de obra, los trabajadores de la salud aún pueden fallar en proporcionar atención de calidad. Mientras que la evidencia sustantiva de la efectividad de los diferentes tipos de intervenciones para el mejoramiento del desempeño y las productividades de los trabajadores es todavía limitadas, las características sobresalientes están surgiendo de los estudios existentes y las experiencias de los países que pueden ayudar informar una estrategia para optimizar el desempeño y la productividad de los trabajadores de salud y del personal de salud equipos.

El concepto de capital humano fue moldeado por un cambio en la composición del capital involucrado en el proceso de desarrollo del producto. Potelienė y Tamašauskienė (2014) definen el capital humano como un conocimiento personal, habilidades adquiridas, educación, habilidades innatas, experiencia, actitudes, comportamiento, intelecto, creatividad, emprendimiento, motivación, innovación, ideas,

experiencia acumulada, condición física, emocional y mental de salud, energía, orientación en el medio ambiente, la capacidad de usar de manera adecuada y oportuna los conocimientos y habilidades, y otras características personales que aumentan la productividad y los ingresos en la forma de salarios. Así mismo, Benos y Karagiannis (2016) encontró que el capital humano tiene una fuerte asociación positiva con la productividad laboral a través de la educación secundaria superior y terciaria, mientras que la educación primaria exhibe una relación negativa y la educación secundaria inferior no muestra ninguna asociación con la productividad. la productividad de los trabajadores y la productividad total utilizando un panel de datos a niveles de empresa de China. Estimamos los rendimientos de la educación calculando la productividad marginal de los trabajadores de diferentes Descripciones educativos en función de las estimaciones de la función de producción a niveles de empresa (Fleisher, et al., 2011).

Así mismo, Se presume que la extensión de los enfoques de capital humano al emprendimiento, las "aportaciones" de un emprendedor relacionadas con su perfil general (es decir, educación y experiencia laboral) y el perfil de capital humano específico del emprendimiento (es decir, experiencia de propiedad empresarial, capacidades gerenciales, capacidades empresariales y capacidades técnicas) se presume que están relacionadas a "resultados" empresariales en forma de identificación y búsqueda de oportunidades comerciales

Por otro lado, Sheiner y Malinovskaya (2016) indicaron que el crecimiento medido de la productividad en las industrias de los cuidados de la salud generalmente ha estado muy por debajo del de la economía en su conjunto. Muchos analistas atribuyen este crecimiento de baja productividad a problemas de medición. Argumentan que la mayor parte del crecimiento de la productividad en la atención de la salud se ha producido en forma de una mejor calidad, en lugar de menor costo. Además, sostienen que muchas de las innovaciones que han reducido el costo y el aumento de la productividad, como pasar de la atención hospitalaria a la atención ambulatoria, no se captura en el medidas estándar. Otros, sin embargo, creen que incluso cuando se mide adecuadamente, el crecimiento de la productividad en el sector de la salud es bajo porque es un sector de servicios que tiene un alcance limitado para mejorar la eficiencia.

En cuanto a las leyes se ha renovado la atención sobre la productividad de la atención médica debido a los cambios que hecho a Medicare. En particular, bajo el ACA, las actualizaciones de pago legisladas para hospitales y otros los proveedores no médicos están

determinados por la diferencia entre el crecimiento en los costos de insumos (salarios, alquileres, etc.) y el aumento promedio de diez años en la productividad multifactorial de toda la economía (MFP).

Por lo tanto, si la productividad multifactorial de toda la economía en salud y la atención son iguales a la de la economía en su conjunto, entonces esta fórmula actualizará los pagos para cubrir el aumento del costo necesario para proporcionar los mismos servicios con el tiempo. Si, sin embargo, MFP en la asistencia sanitaria sector está por debajo de la economía en su conjunto, entonces las actualizaciones de pago serán insuficientes para cubrir los costos y los proveedores sufrirán pérdidas financieras crecientes con el tiempo al tratar a pacientes de Medicare, posiblemente limitando el acceso de los pacientes de Medicare a una atención médica de calidad.

Así mismo Ochoa (2014) indicó que la productividad laboral debe ser garantizada y los representantes de la organización, incluidos ejecutivos, jefes de mano derecha, administradores rápidos, empleados de oficina y especialistas de campo deben ser capacitados para garantizar buenas Descripciones de productividad. Así mismo, Ansell, Boin y Farjoun (2015) y Ang, Benischke y Doh (2015) manifestaron que el entorno de la mayoría de las organizaciones está acosado por el cambio continuo, la inestabilidad, el flujo y la imprevisibilidad. Si las organizaciones han de sobrevivir y prosperar en tales condiciones, deben ser capaces de adaptarse dinámicamente y tener un rendimiento estable y confiable. Por otro lado, Colyvas y Maroulis (2015) propusieron desarrollar propuestas relacionadas con procesos de microniveles que conduzcan a la institucionalización de nuevas reglas o de aquellas que dejan arreglos existentes sin cambios. Se sugiere que las explicaciones sociales tradicionales, como la reproducción organizacional y la copia de pares exitosos, tienen menos probabilidades de impulsar la institucionalización basada en emergencias que los factores cognitivos que dirigen a las personas a anticipar y adelantarse a las acciones de los demás

En cuanto a las dimensiones de la productividad laboral, se tiene la dimensión eficiencia, Chiavenato (2011) y Chiavenato (2014) mencionó que son las optimizaciones en las utilidades de recursos disponibles. La eficiencia es un cortejo entre gastos y bendiciones. Del mismo modo, la eficiencia se refiere a la manera agradable (la manera excepcional) de hacer o llevar a cabo (método) cosas, de modo que las fuentes (personas, máquinas, sustancias no cocidas) se lleven a cabo de la manera más racional posible. La eficiencia está involucrada con el enfoque, las técnicas y las estrategias más apropiadas que

pueden ser deliberadamente deliberadas y preparadas, en un esfuerzo por asegurar el uso principal de las fuentes disponibles. La eficiencia no está relacionada con los fines, ciertamente con el camino.

La dimensión de desempeño, Chiavenato (2011) señaló que la efectividad organizacional se muestra abundante y típicamente incluye signos contables en ingresos, facturaciones, cargos comparables. También pueden incluir diferentes signos económicos junto con una tarifa en línea con la unidad, porcentaje de ganancias sobre los ingresos, auge en el valor del almacén, uso de la fábrica y el sistema, cortejo entre capital y rotación, capital y ganancias, etc. Los dispositivos populares, bastante fáciles de tamaño que no reflejan todo el asunto; Además, consultan con el pasado y no les preocupa el presente o el futuro del empleador. Y el peor elemento es que conocen las pertenencias tangibles y ya no olvidan las pertenencias intangibles de la empresa comercial.

Así mismo, Brown (2015) compartió dos puntos de datos interesantes sobre los costos laborales y la productividad. Los salarios y beneficios generalmente representaron el 50 por ciento de los gastos de un hospital. Berger recomendó que los hospitales utilicen un índice de referencia de la tasa de compensación del 55 por ciento, calculado sumando los salarios y beneficios (incluidos los del trabajo por contrato) y dividiendo el total entre los ingresos netos. Se debe investigar un índice de compensación que exceda el 55 por ciento. La proporción del 55 por ciento ofrece la ventaja sobre la medida tradicional de productividad de dividir el número de equivalentes a tiempo completo (FTE) por cama ocupada, mediante el uso de métricas financieras que reflejan los ingresos ambulatorios. Con el aumento de los tratamientos ambulatorios y otros cambios en el modelo tradicional, puede ser difícil definir qué es un hospital o dónde están las camas ocupadas. Las métricas financieras reducen el número de variables y eliminan la preocupación por la incertidumbre sobre si las camas están realmente "ocupadas".

La dimensión efectividad, Chiavenato (2011) argumentó que dan accesos potenciales a las amplias variedades de mercado; siendo determinantes significativos para las satisfacciones y beneficios de los clientes, deben ser difícil de imitarse por los competidores.

Al respecto, Brown (2015) indicó que las organizaciones deben monitorear el porcentaje de horas extra muy de cerca y tener un estándar establecido que no permita que la proporción exceda un cierto porcentaje (como el cinco por ciento). Si el número eclipsa el umbral, las organizaciones deben investigar la causa y tomar medidas para abordar el

problema. Las medidas de productividad también se aplican al trabajo externo. En ocasiones, un hospital u organización de atención médica necesitará contratar recursos externos para aumentar el personal a fin de brindar una atención superior a los pacientes. Esta estrategia es una medida provisional. Los trabajadores temporales, que no estarán tan familiarizados como el personal interno con respecto a los sistemas y flujos de trabajo específicos del hospital, pueden tener un impacto negativo en la productividad y la calidad. Los días de establecer Descripciones de personal y no volver a visitarlos en el transcurso del tiempo se han ido. El enfoque de hoy en reducir la cantidad de ingresos y acortar la duración de la estadía tiene un impacto obvio en las decisiones de personal, especialmente porque menos ingresos y estancias hospitalarias más cortas significan menos ingresos y menos margen de error.

En cuanto a la justificación teórica, la variable productividad laboral, por otro lado se sustenta teóricamente en Koontz y Weihrich (2004) citado e Citalán (2013) que se basa en la convicción de que los asuntos pueden completarse hoy más que ayer y mañana más que hoy. También requieren innumerable esfuerzo para la evolución de las condiciones de conversión y aplicar nuevas teorías y estrategias; Es una percepción de la empresa en el desarrollo humano.

Los estudios se justifican teóricamente con respecto a la variable de control institucional dentro de la Teoría de las Organizaciones y la charla sobre estrategia organizacional y con tácticas únicas, se propone la conexión instalada entre las variables, y con respecto a la productividad de los esfuerzos variables, se mantiene lejos en Chiavenato (2011) dijo que la productividad son efectos (y no son causas) de las administraciones de numerosos recursos.

Es crucial decir que el liderazgo interviene en una gestión institucional adecuada y, en este sentido, para Chiavenato (2009), promoviendo el liderazgo en la organización, guiando a los seres humanos, definiendo objetivos y sueños, aumentando los horizontes, evaluando el desempeño general e impartiendo comentarios.

En cuanto a la justificación práctica, el presente estudio garantiza la relación de las variables para plantear recomendaciones que garanticen la mejora de las gestiones institucionales y las productividades laborales de los colaboradores del hospital de Huaycán.

En cuanto a la justificación metodológica se planteó la correlación de las variables de estudio, mediante los instrumentos que midieron la percepción de los colaboradores de la institución, contribuyendo con la confiabilidad y validez a través de juicio de expertos.

En cuanto al problema general fue ¿Cuál es la relación entre la Gestión institucional y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycan, 2020? Y las específicas fueron: ¿Cuál es la relación entre las formas cómo se organiza la institución y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycan, 2020? ¿Cuál es la relación entre las formas de relacionarse y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycan, 2020? ¿Cuál es la relación entre las normas explícitas e implícitas y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycan, 2020?

En cuanto a la hipótesis general fue Existe relación significativa entre la Gestión institucional y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycan, 2020. En cuanto a las específicas Existe relación significativa entre las formas cómo se organiza la institución y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycan, 2020. Existe relación significativa entre las formas de relacionarse y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycan, 2020. Existe relación significativa entre las normas explícitas e implícitas y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycan, 2020.

El objetivo general fue Determinar la relación entre la Gestión institucional y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycan, 2020 y en cuanto a los objetivos específicos: Establecer la relación entre las formas cómo se organiza la institución y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycan, 2020. Establecer la relación entre las formas de relacionarse y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycan, 2020. Establecer la relación entre las normas explícitas e implícitas y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycan, 2020.

II. Método

2.1 Tipo y diseño de investigación

El paradigma fue positivista por lo que Hernández, Fernández, y Baptista (2014) está referido a la información de resultados cuantitativos de la investigación.

El enfoque corresponde a un enfoque cuantitativo, al respecto Hernández, et al., (2014), señalaron que, como enfoque cuantitativo utilizó las recolecciones de data en la contrastaciones de hipótesis con es uso de datos numéricos.

El tipo de investigación que corresponde al tipo básica y Valderrama (2015), también se conoce como estudios teóricos, puros o fundamentales. Se supone que ofrece un marco preparado de información clínica y no siempre produce resultados de software práctico in situ. Se preocupan por reunir informaciones de las realidades para el enriquecimiento de conocimientos teóricos - científicos, orientados a descubrir información teórica.

El niveles de investigación corresponde a correlacional, y Sánchez y Reyes (2015) esta manifestaron que se orientan a las determinaciones del niveles de relaciones existentes entre las variables del estudio planteado en la presente investigación.

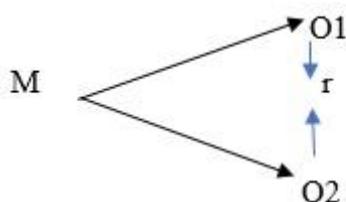


Figura 4. Diagrama del diseño correlacional.

Denotación:

M = Censo 80 colaboradores

O1 = Observación sobre la variable de gestión institucional

O2 = Observación sobre la variable de productividad laboral

r = Posible relación entre variables

2.2 Operacionalización de variables

Identificación de las variables

Variable 1: Gestión institucional

Para la Unesco (2011) la gestión institucional promueven y valoran desarrollos de habilidades y capacidades que es individual y de grupos, con la finalidad de la organización se desarrollen y se desenvuelvan de forma automátatas, competentes y flexibles, permitiéndoles realizado adecuaciones y transformar ante la exigencia y cambio ante los contextos sociales.

Variable 2: Productividad laboral

Chiavenato (2011) sostuvo que Las productividades es un impacto (y ahora no un motivo) en las administraciones de numerosos activos. La productividad es medible entre el producto recibido (resultados o salidas) y los activos utilizados para sus producciones. Para los casos de recursos humanos, la producción de los esfuerzos es igual a la relación de una relación de producción mejorada por el tiempo necesario para completarla. Las productividades humanas dependen de los esfuerzos realizados, el método racional y, principalmente, el hobby y la motivación de los humanos. La ignorancia de los componentes es el motivo de los resultados negativos de la técnica de productividad del trabajo directo.

Operacionalización de las variables de estudio

La gestión institucional es la variable que contribuye a las identificaciones de la forma de organizaciones de los integrantes de la comunidad para los buenos funcionamientos de las instituciones. Una de sus funciones es la promoción y valoración del desarrollo de las capacidades de manera individual y de grupos, con la finalidad que las instituciones se desarrollen y desenvuelvan de tal forma que se desarrolle la autonomía, competitividad y flexibilidad, permitiéndo realizar adaptación y transformación ante la exigencia y cambio de los contextos sociales. Ministerio de educación (Unesco, 2011).

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
D1: Formas cómo se organiza la institución,	Organización institucional	1,2		Alta (31-40)
	Distribución de tareas	3,4		Moderada (20-30)
	División del trabajo	5,6		Baja (8- 19)
	Uso de espacios y tiempos	7,8	Nunca Casi nunca Siempre	
D2: Formas de relacionarse	Creencias o ritos institucionales	9,10	Casi Siempre	Alta (22-30)
	Actividades institucionales	11,12	A veces	Moderada (14-21)
	Desempeño de tareas	13,14		Baja (6-13)
D3: Normas explícitas e implícitas	Normatividad explícitas	15,		Alta (8-10)
	Normatividad implícitas	16		Moderada (5-7) Baja (2- 4)

Tabla 2

Operacionalización de la variable productividad

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rangos
Eficiencia	Recursos utilizado para la realización del trabajo	1, 2, 3, 4, 5, 6		
Eficacia	Cumplimiento de metas al tiempo indicado		Siempre Casi siempre A veces	Inadecuado (20 – 46)
	Crecimiento de la productividad en el trabajo	7, 8,9, 10, 11, 12	Casi a veces Nunca	Regular (47 – 73)
Efectividad	Mejora de la calidad de producción	13, 14, 15, 16		Adecuada (74 – 100)
		17, 18, 19, 20		

Nota: Chiavenato (2011)

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

En cuanto a la población con la que se realizará la investigación, está definido como los conjuntos de cada uno de los casos que concuerda con características semejantes (Hernández, et al., 2014, p. 174). La investigación tiene una población de 360 colaboradores.

Muestra

Según Bernal (2016) corresponde a la proporción de la población que se debe seleccionar para desarrollar la investigación y tuvo una muestra de 80 colaboradores, seleccionados mediante muestreo no probabilístico.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de los datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas de recolección de los datos

Técnicas

La técnica a desarrollar es la encuesta y Sánchez y Reyes (2015) manifestaron que es el medio por el cual se realizando el recojo de las informaciones para alcanzar los objetivos de las investigaciones.

Ficha técnica del cuestionario de gestión Institucional

Nombre: Cuestionario de gestión Institucional

Autores: Unesco

Año: 2011

Objetivo: Determinar la percepción de gestión Institucional

Unidad de análisis: colaboradores del hospital

Duración: 25 min

Confiabilidad: De Alfa de Cronbach

Estructura: Cuenta con un instrumento de 20 preguntas, repartidos en las 3 dimensiones, siendo estas: Las Formas cómo se organiza la institución, formas de relacionarse y normas explícitas e implícitas. La escala del instrumento se conformó la escala de Likert

Escala del instrumento:

Nunca (1)

Casi nunca (2)

Siempre (3)

Casi Siempre (4)

Tabla 3

Baremos de la variable gestión institucional

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	
60-80	30-40	22-30	8-10	Alto
38-59	19-29	14-21	5-7	Medio
16-37	8-18	6-13	2-4	Bajo

Nombre : Cuestionario de productividad laboral

Autor : Chiavenato

Adaptado : Marilyn Kreimer Fabian Cordova

Año : 2018

Administracion: Colectiva/individual

Duracion : 20 minutos aproximadamente

Objetivo : conocer el niveles de productividad laboral

Tabla 4

Escalas y baremos de la variable productividad

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim 1	Dim 2	Dim 3	
74-100	23-30	23-30	30-40	Adecuada
47-73	14-22	14-22	19-29	Regular
20-46	6-13	6-13	8-18	Inadecuada

Tabla 5

Validación de la variable gestión institucional

Apellidos y Nombres	Valoración
Godoy Caso Juan	Muy Alto
Mercado Marrufo Celia Emperatriz	Muy Alto

Tabla 6

Validación de la variable productividad laboral

Apellidos y Nombres	Valoración
Godoy Caso Juan	Muy Alto
Mercado Marrufo Celia Emperatriz	Muy Alto

Confiabilidad de los instrumentos

Sánchez y Reyes (2015) manifestó sobre la Confiabilidad que es el grado en el que se miden las puntuaciones obtenidas, con la finalidad de medir la consistencia de los ítems propuestos en la investigación.

Tabla 7

Confiabilidad de la variable 1: Gestión institucional

Alpha de Cronbach	Nº de elementos
0.914	16

Se halló la confiabilidad y se encontró que encontró un valor de 0.914 puntos, interpretado como muy alta confiabilidad.

Tabla 8

Confiabilidad de la variable 2: productividad laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	20

Se halló la confiabilidad y se encontró que encontró un valor de 0.903 puntos, interpretado como muy alta confiabilidad.

2.5 Procedimiento

Los procedimientos de la data recolectada, se realizó mediante los instrumentos de las variables gestión institucional y la productividad e el trabajo. La recolección de los datos se realizó procesando el Excel y pasarlo al Spss versión 25. Los datos fueron tabulados y se percibieron en tablas y figuras para la interpretación de los datos.

2.6 Método de análisis de los datos

En cuanto a los métodos de análisis de los datos del enfoque cuantitativo se establece que se requieren la presentación de los resultados numéricos y al respecto se realizó estadística mediante Excel y Spss.

Realizando una estadística descriptiva, con la presentación de porcentajes de las variables y dimensiones.

Realizando una estadística inferencial y de acuerdo a la prueba estadística se estableció el Rho de Spearman conocer el grado o fuerza de correlación de las variables.

2.7 Aspectos éticos

En relación a los aspectos éticos, se ha tomado en cuenta la redacción y estilo APA sexta edición para el correcto citado y referenciado de la investigación, por otro lado se ha procedido a solicitar las autorizaciones a la institución y así poder aplicar los instrumentos de la investigación y posterior desarrollo y culminación.

III. Resultados

3.1 Análisis descriptivo

Tabla 9

Descripciones de la variable Gestión institucional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	21	26,3
	Medio	56	70,0
	Alto	3	3,8
	Total	80	100,0

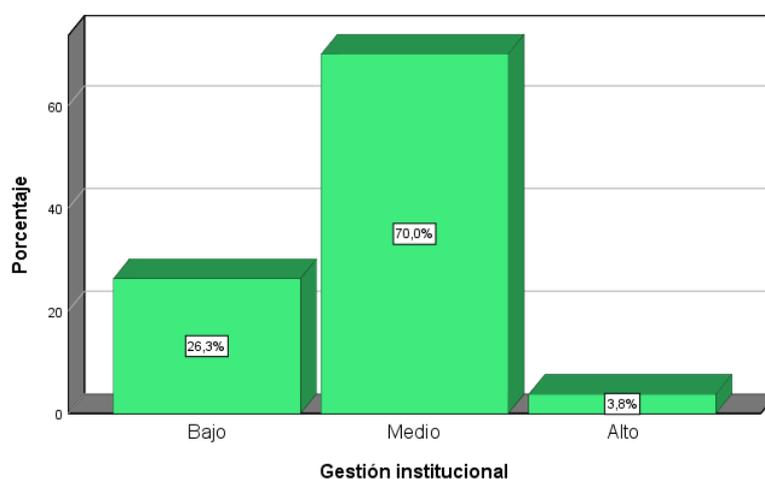


Figura 1. Descripciones de la variable Gestión institucional

En la tabla 9 y figura 1, se evidenció que, el 26.3% percibieron niveles bajo, el 70% percibieron niveles medio y el 3.8% percibieron niveles alto de la variable Gestión institucional.

Tabla 10

Descripciones de la dimensión Formas cómo se organiza la institución

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	29	36,3
	Medio	44	55,0
	Alto	7	8,8
	Total	80	100,0

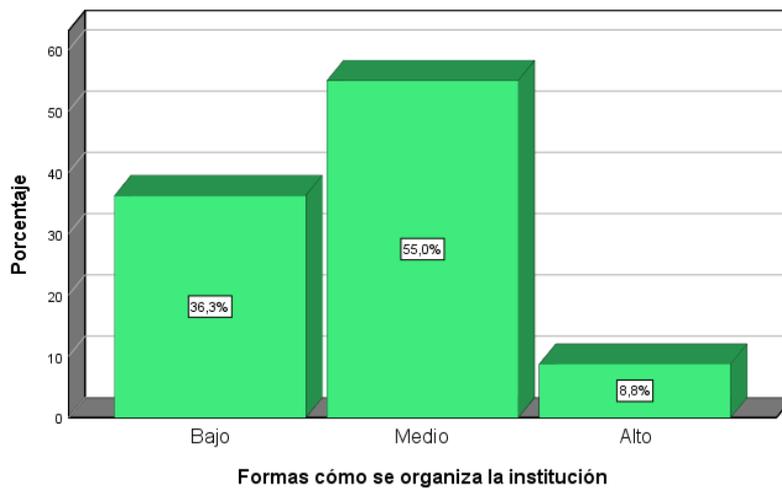


Figura 2. Descripciones de la dimensión Formas cómo se organiza la institución

En la tabla 10 y figura 2, se evidenció que, el 36.3% percibieron niveles bajo, el 55% percibieron niveles medio y el 8.8% percibieron niveles alto de Formas cómo se organiza la institución

Tabla 11

Descripciones de la dimensión Formas de relacionarse

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	21,3
	Medio	55	68,8
	Alto	8	10,0
	Total	80	100,0

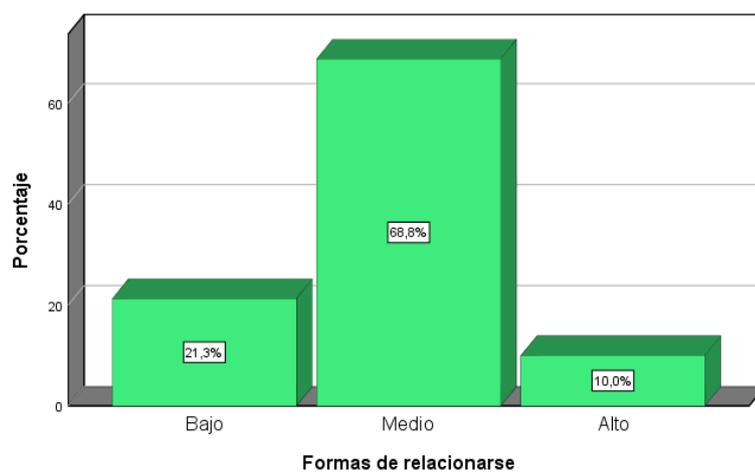


Figura 3. Descripciones de la dimensión Formas de relacionarse

En la tabla 11 y figura 3, se evidenció que, el 21.3% percibieron niveles bajo, el 68.8% percibieron niveles medio y el 10% percibieron niveles alto de Formas de relacionarse.

Tabla 12

Descripciones de la dimensión Normas explícitas e implícitas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	17	21,3
	Medio	58	72,5
	Alto	5	6,3
	Total	80	100,0

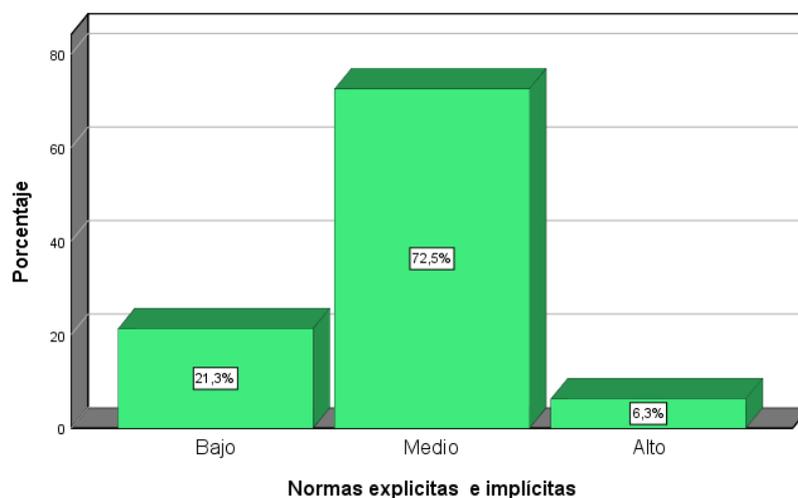


Figura 4. Descripciones de la dimensión Normas explícitas e implícitas

En la tabla 12 y figura 4, se evidenció que, el 21.3% percibieron niveles bajo, el 72.5% percibieron niveles medio y el 6.3% percibieron niveles alto de Normas explícitas e implícitas.

Tabla 13

Descripciones de la variable productividad laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	24	30,0
	Regular	52	65,0
	Adecuado	4	5,0
	Total	80	100,0

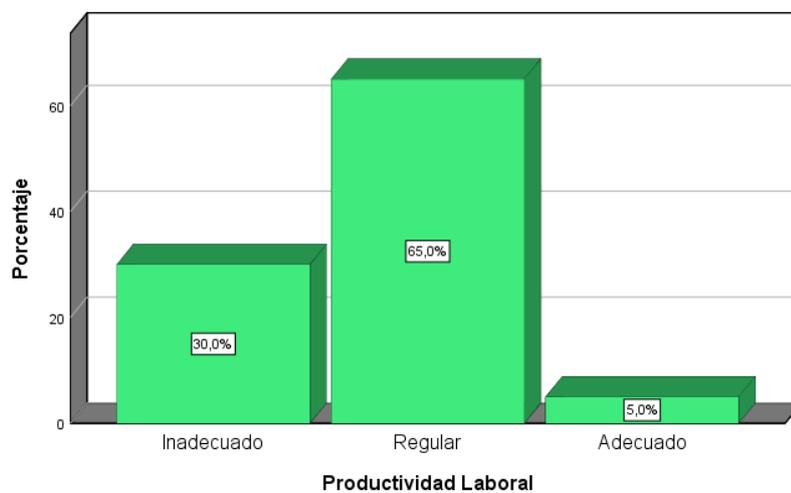


Figura 5. Descripciones de la variable productividad laboral

En la tabla 13 y figura 5, se evidenció que, el 30% percibieron niveles inadecuados, el 65% percibieron niveles regular y el 5% percibieron niveles adecuado de variable productividad laboral

Tabla 14

Descripciones de la dimensión Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	26	32,5
	Regular	47	58,8
	Adecuado	7	8,8
	Total	80	100,0

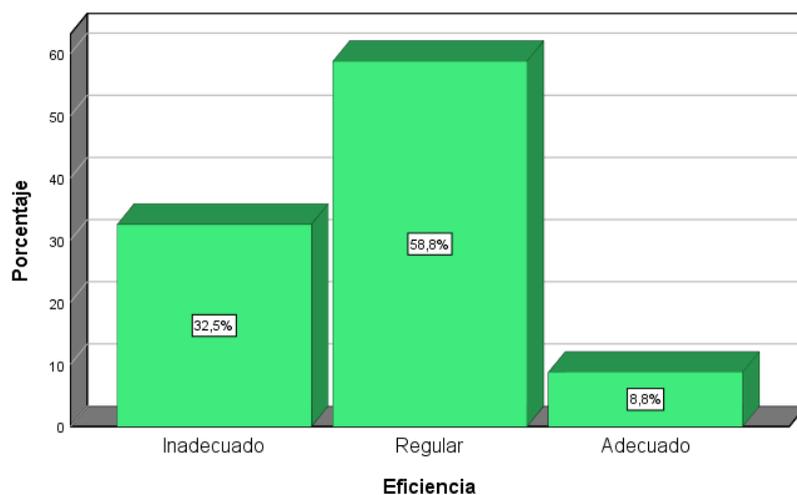


Figura 6. Descripciones de la dimensión Eficiencia

En la tabla 14 y figura 6, se evidenció que, el 32.5% percibieron niveles inadecuado, el 58.8% percibieron niveles regular y el 8.8% percibieron niveles adecuado de dimensión Eficiencia.

Tabla 15

Descripciones de la dimensión Efectividad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	22	27,5
	Regular	54	67,5
	Adecuado	4	5,0
	Total	80	100,0

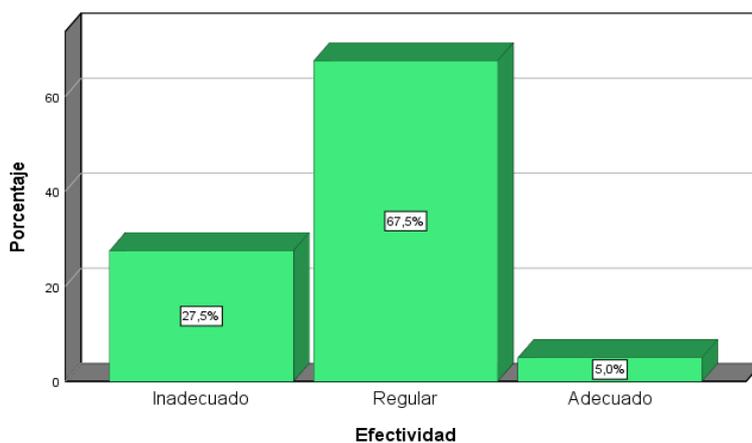


Figura 7. Descripciones de la dimensión Efectividad

En la tabla 15 y figura 7, se evidenció que, el 27.5% percibieron niveles inadecuado, el 67.5% percibieron niveles regular y el 5% percibieron niveles adecuado de la dimensión Efectividad.

Tabla 16

Descripciones de la variable Gestión institucional y la Productividad Laboral

		Productividad Laboral			Total	
		Inadecuado	Regular	Adecuado		
Gestión institucional	Bajo	Recuento	12	9	0	21
		% del total	15,0%	11,3%	0,0%	26,3%
	Medio	Recuento	12	42	2	56
		% del total	15,0%	52,5%	2,5%	70,0%
	Alto	Recuento	0	1	2	3
		% del total	0,0%	1,3%	2,5%	3,8%
Total		Recuento	24	52	4	80
		% del total	30,0%	65,0%	5,0%	100,0%

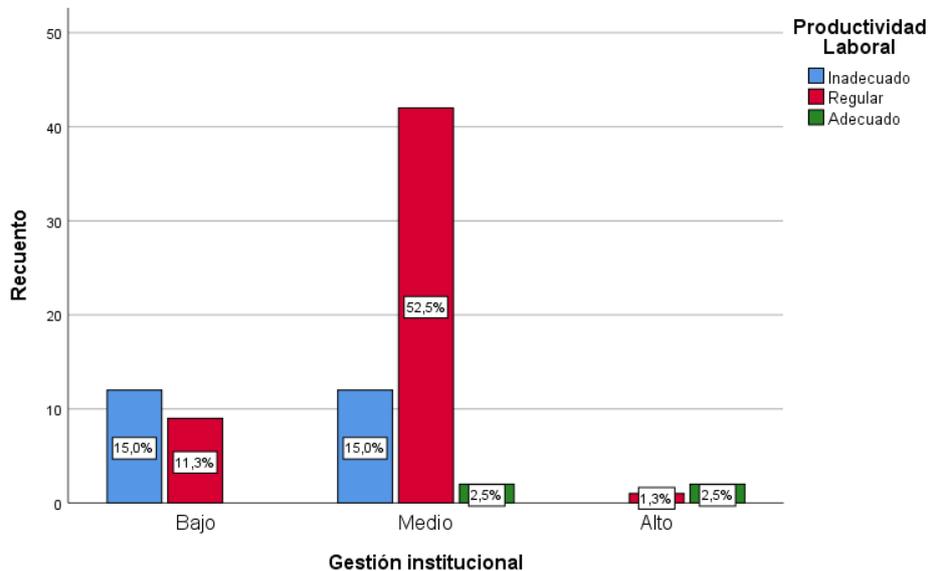


Figura 8. Descripciones de la variable Gestión institucional y la Productividad Laboral

En la tabla 16 y figura 8, cuando la variable gestión institucional presentaron un niveles bajo, el 15% presentaron niveles inadecuado de productividad laboral, el 11.3% presentaron niveles regular, además cuando la gestión institucional es de niveles medio el 15% presentaron niveles inadecuado de productividad laboral, el 52.5% presentaron

niveles regular y el 2.5% presentaron niveles adecuado y cuando la gestión institucional presentaron niveles alto el 1.3% presentaron niveles regular y el 2.5% presentaron niveles adecuado de productividad laboral.

Tabla 17

Descripciones de la Formas cómo se organiza la institución y la Productividad Laboral

			Productividad Laboral			
			Inadecuado	Regular	Adecuado	Total
Formas cómo se organiza la institución	Bajo	Recuento	15	14	0	29
		% del total	18,8%	17,5%	0,0%	36,3%
	Medio	Recuento	9	34	1	44
		% del total	11,3%	42,5%	1,3%	55,0%
	Alto	Recuento	0	4	3	7
		% del total	0,0%	5,0%	3,8%	8,8%
Total	Recuento	24	52	4	80	
	% del total	30,0%	65,0%	5,0%	100,0%	

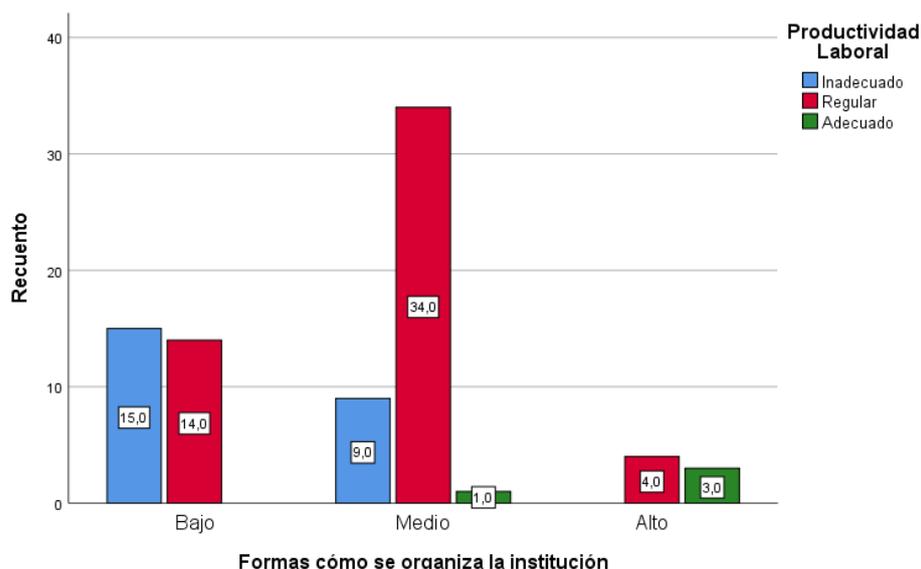


Figura 9. Descripciones de la Formas cómo se organiza la institución y la Productividad Laboral

En la tabla 17 y figura 9, cuando la variable Formas cómo se organiza la institución presentaron un niveles bajo, el 15% presentaron niveles inadecuado de productividad laboral, el 14% presentaron niveles regular, además cuando la Formas cómo se organiza la institución es de niveles medio el 9% presentaron niveles inadecuado de productividad laboral, el 34% presentaron niveles regular y el 1% presentaron niveles adecuado y cuando

las Formas cómo se organiza la institución presentaron niveles alto el 4% presentaron niveles regular y el 3% presentaron niveles adecuado de productividad laboral.

Tabla 18

Descripciones de las Formas de relacionarse y la Productividad Laboral

Formas de relacionarse		Productividad Laboral			Total
		Inadecuado	Regular	Adecuado	
Bajo	Recuento	10	7	0	17
	% del total	12,5%	8,8%	0,0%	21,3%
Medio	Recuento	12	43	0	55
	% del total	15,0%	53,8%	0,0%	68,8%
Alto	Recuento	2	2	4	8
	% del total	2,5%	2,5%	5,0%	10,0%
Total	Recuento	24	52	4	80
	% del total	30,0%	65,0%	5,0%	100,0%

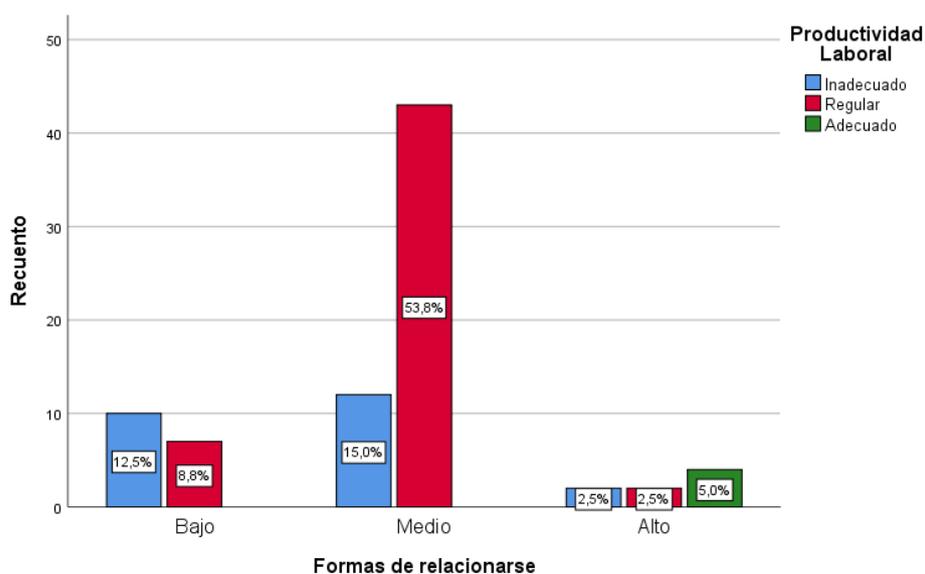


Figura 9. Descripciones de las Formas de relacionarse y la Productividad Laboral

En la tabla 18 y figura 9, cuando la variable Formas de relacionarse presentaron un niveles bajo, el 12.5% presentaron niveles inadecuado de productividad laboral, el 8.8% presentaron niveles regular, además cuando las Formas de relacionarse es de niveles medio el 15% presentaron niveles inadecuado de productividad laboral, el 53.8% presentaron niveles regular y cuando las Formas de relacionarse presentaron niveles alto el

2.5% presentaron niveles inadecuado, el 2.5% presentaron niveles regular y el 5% presentaron niveles adecuado de productividad laboral.

Tabla 19

Descripciones de las Normas explícitas e implícitas y la Productividad Laboral

		Productividad Laboral			Total	
		Inadecuado	Regular	Adecuado		
Normas explícitas e implícitas	Bajo	Recuento	11	6	0	17
		% del total	13,8%	7,5%	0,0%	21,3%
	Medio	Recuento	12	44	2	58
		% del total	15,0%	55,0%	2,5%	72,5%
	Alto	Recuento	1	2	2	5
		% del total	1,3%	2,5%	2,5%	6,3%
Total	Recuento	24	52	4	80	
	% del total	30,0%	65,0%	5,0%	100,0%	

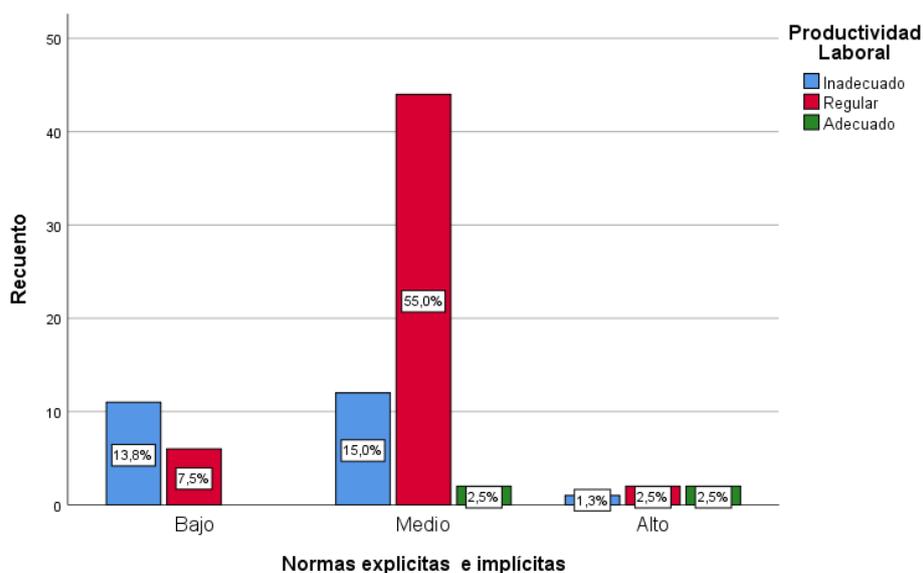


Figura 9. Descripciones de la Normas explícitas e implícitas y la Productividad Laboral

En la tabla 19 y figura 9, cuando la variable Normas explícitas e implícitas presentaron un niveles bajo, el 1.8% presentaron niveles inadecuado de productividad laboral, el 7.5% presentaron niveles regular, además cuando las Normas explícitas e implícitas es de niveles medio el 15% presentaron niveles inadecuado de productividad laboral, el 55% presentaron niveles regular y el 2.5% presentaron niveles adecuado y cuando las Normas explícitas e implícitas presentaron niveles alto el 1.3% presentaron niveles inadecuado, el

2.5% presentaron niveles regular y el 2.5% presentaron niveles adecuado de productividad laboral.

Tabla 20

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión institucional	,410	80	,000
Formas cómo se organiza la institución	,310	80	,000
Formas de relacionarse	,368	80	,000
Normas explícitas e implícitas	,404	80	,000
Productividad Laboral	,378	80	,000
Eficiencia	,329	80	,000
Efectividad	,390	80	,000

En la tabla 20 se desarrolló la prueba de normalidad, cuyo valor de $p < 0.05$ establece que la distribución de datos es no normal por lo que se realizará la prueba de hipótesis con la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

3.2 Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la Gestión institucional y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycán, 2020

Ha: Existe relación significativa entre la Gestión institucional y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycán, 2020

Elección de niveles de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística Correlación de Rho de Spearman

Regla de decisión: Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 21

Correlación entre la gestión institucional y la productividad laboral

Correlaciones				
			Gestión institucional	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Gestión institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,648**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,648**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 20, se presentaron los resultados para contrastar la hipótesis general: Al 5% de niveles de significancia, se encontró coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.648** interpretándose como moderada correlación positiva de variables, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); debiendo rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre las formas cómo se organiza la institución y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycán, 2020.

Ha: Existe relación significativa entre las formas cómo se organiza la institución y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycán, 2020.

Tabla 22

Correlación entre las formas cómo se organiza la institución y la productividad laboral

Correlaciones				
			Formas cómo se organiza la institución	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Formas cómo se organiza la institución	Coefficiente de correlación	1,000	,625**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,625**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 22, se presentaron los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: Al 5% de niveles de significancia, se encontró coeficiente de correlación de Rho de

Spearman = 0.625** interpretándose como moderada correlación positiva de variables, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); debiendo rechazar la hipótesis nula.

Segunda hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre las formas de relacionarse y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycán, 2020.

Ha: Existe relación significativa entre las formas de relacionarse y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycán, 2020

Tabla 23

Correlación entre formas de relacionarse y la productividad laboral

Correlaciones				
			Formas de relacionarse	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Formas de relacionarse	Coefficiente de correlación	1,000	,486**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,486**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 23, se presentaron los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: Al 5% de niveles de significancia, se encontró coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.486** interpretándose como moderada correlación positiva de variables, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); debiendo rechazar la hipótesis nula.

Tercera hipótesis específica

Ho: No existe relación significativa entre las normas explícitas e implícitas y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycán, 2020

Ha: Existe relación significativa entre las normas explícitas e implícitas y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycán, 2020.

Tabla 24

Correlación entre las normas explícitas e implícitas y la productividad laboral

Correlaciones				
			Normas explícitas e implícitas	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Normas explícitas e implícitas	Coefficiente de correlación	1,000	,453**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,453**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

En la tabla 24, se presentaron los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 5% de niveles de significancia, se encontró coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.453** interpretándose como moderada correlación positiva de variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); debiendo rechazar la hipótesis nula..

IV. Discusión

El estudio se investigaron la relación entre las variables Gestión institucional y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycán, 2020

En cuanto a la hipótesis general los resultados obtuvieron que el Valor $**p < .05$, afirmando que existen relación significativa entre la Gestión institucional y la productividad laboral en colaboradores del hospital de Huaycán, 2020; coincidiendo con el estudio de Maciulyte y Matuzeviciute (2018) cuyos resultados muestran que el capital humano es positivamente significativo para mejorar crecimientos de las productividades laborales en la UE. Nuestras estimaciones también sugieren que el impacto se produce después de tres retrasos en el caso del gasto en educación.

Así mismo, Ostos (2018) Concluyó que sí existe relación entre gestión institucional y el desempeño laboral, de 0.833 según la prueba de Spearman. Asimismo, en la prueba de hipótesis, los resultados indicaron que el signo bilateral $p = 0,000 < \alpha = 0,01$. Al mismo tiempo, Durand (2018) concluyó que existen correlaciones directas de Gestión administrativa y productividad laboral, Rho de Spearman de 0.994 y un p valor =0.000. Por lo que se establece que a mayor gestión institucional mayor es el desempeño laboral

Coincidiendo además con De Paz (2017) concluyó que la relación de GTH es muy alta con la variable productividad laboral, debido a que los niveles significativos calculados son $p < .05$ y Rho de Spearman presenta valor de ,478. Y Facho (2017) concluyó que, mayores gestión administrativa, mayores serán la productividad laboral y la Gestión Administrativa son determinantes en las Productividades Laborales de los colaboradores de las subgerencias de operaciones de fiscalizaciones de Lima.

Sobre la productividad, Brownlee, Colucci y Walsh (2014) encontraron que, el 5% de las poblaciones de los Estados Unidos. Ahora representaron el 40% del gasto mundial en salud, casi el doble per cápita que el próximo país con el mayor gasto. Los resultados de salud estadounidenses, sin embargo, no han seguido el ritmo del gasto. Estados Unidos se compara notablemente mal con otros países desarrollados en medidas tales como las esperanzas de vida en el nacimiento, la mortalidad infantil y otros indicadores de salud de la población. En otras palabras, estamos gastando cada vez más en atención médica para obtener rendimientos cada vez más bajos en forma de una mejor salud. A pesar de un flujo

constante de innovaciones médicas, los crecimientos de las productividades en el sector de la atención médica han sido lento. Hay varias razones para esta baja productividad. Muchas pruebas y tratamientos (tanto nuevos como antiguos) se utilizan habitualmente con poca o ninguna consideración para mejorar los resultados del paciente.

En relación a la primera hipótesis específica se obtuvieron el Valor de $p < .05$, afirmándose que existen correlación significativa entre las formas cómo se organiza la institución y las productividades laborales en los especialistas del hospital de Huaycán, 2020 y al respecto; al respecto Eldenburg, Krishnan y Rnajani (2017) concluyó que los objetivos organizacionales y las limitaciones operativas que enfrentan varios tipos de hospitales difieren en esta área. Como resultado, manifestaron que es poco probable que una teoría unificadora o grandiosa proporcione información suficiente para comprender el comportamiento del hospital, especialmente con respecto al diseño y los resultados de productividad. Además, la industria ha sido testigo de una variedad de cambios regulatorios, que apuntan principalmente a reducir los costos de atención médica y aumentar el acceso. Estos cambios regulatorios influyen en todos los aspectos de productividad. Finalmente, los hospitales enfrentan limitaciones institucionales, que tienen implicaciones para el diseño de productividad.

Así mismo, Pascusi, Meyer y Crubellate (2017) indicaron que cuando estas perspectivas se unen, se destacan dos conjuntos de fuerzas diferentes pero superpuestas en los procesos de formaciones de las estrategias. La gestión estratégica contribuye a reducir las tensiones derivadas de las lógicas gerenciales e institucionales en los hospitales. El análisis indicó que la integración de las perspectivas organizacional-gerencial e institucional aumenta las tensiones continuas dentro de las organizaciones con un impacto directo en las decisiones gerenciales, las acciones estratégicas y el desempeño. El enfoque de gestión estratégica debe ser lo suficientemente sensible como para reconocer y reducir estas tensiones y encontrar formas de integrarlas de manera más efectiva. Este esfuerzo requiere una combinación de fuertes habilidades de liderazgo y herramientas administrativas apropiadas. La flexibilidad, la adaptabilidad, la creatividad y las interacciones informales deberían ser la base de cualquier iniciativa estratégica. La osadía y la innovación de los hospitales, más que la aquiescencia, son esenciales para su sostenibilidad social y financiera. Finalmente, la Unesco (2011) indicó que se ofrecen marcos para las sistematizaciones y evaluaciones de acciones relacionadas con aquellos

aspectos de la estructura que en cada medio de instrucción dan cuenta de una forma de operación. Entre estos componentes se tienen en cuenta cada uno de los que pertenecen a la estructura formal (gráficos de empresa, distribución de funciones y división de esfuerzos, utilizando el tiempo y el área).

En relación a la segunda hipótesis específica se obtuvieron el Valor $p < .05$, afirmándose que hay correlación significativa entre las formas de relacionarse y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycán, 2020; al respecto Guárate (2015) concluyó que en relación con las actitudes en la dirección de las pinturas, es evidente que las actitudes exhibidas mediante el uso del capital humano son de importancia crítica para los grupos, cuando pueden ser favorables están asociadas con los maravillosos efectos esperados, junto con la participación, el placer laboral y compromisos organizacionales. Siendo uno de los mayores desafíos para el empleador tratar de hacer que sus empleados muestren el mejor interés de sus actitudes y sentimientos. Cuando esos son destructivos, como se muestra en el estudio, esto constituye dificultades en una agencia. Las actitudes de rechazo pueden generar movimientos, absentismo, es decir, causan conflictos de esfuerzo, bajo rendimiento, robo, entre otros. Por otro lado, cuando el capital humano siente placer laboral mientras que, debido al pleno cumplimiento de sus características, recibe una remuneración correspondiente, le entrega bendiciones socioeconómicas, lo apoya en su auge personal y experto, y desarrolla una actitud de dedicación.

Así mismo, Saavedra (2017) Se razonó que existe una relación inmediata y enorme (a niveles de 0.000) entre el avance de las aptitudes administrativas y la rentabilidad laboral, a la luz de una investigación medible que utiliza la conexión Rho Spearman, cuyo resultado arrojó 0.566 que muestra una conexión media positiva. Luego, el coeficiente determinante demuestra que la mejora de las aptitudes administrativas solo impacta un 32.03% en la eficiencia del trabajo, de modo que se reconoce la especulación electiva y se rechaza la teoría inválida. Finalmente, Unesco (2011) manifestó que es relevante la sistematización y los análisis de las actividades que se refieren a los aspectos que se forman de una estructura informal y estilo de práctica que son cotidianas, con ritos y ceremonia que identifica a las instituciones.

En relación a la tercera hipótesis específica se obtuvieron el Valor $p = ,000$, afirmándose que existe relación significativa entre las normas explícitas e implícitas y la

productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycán, 2020 coincidiendo con Unesco (2011) indicó que esta dimensión ofrece el marco normativo de cómo se organiza y desenvuelve la institución. Según Robbins y Judge (2013) indicaron que estos grupos se configuran en normas que son aspectos importantes para garantizar el buen comportamiento de los colaboradores y el momento en que se satisface una afirmación y se reconoce una reunión, los principios afectan la conducta de sus individuos con al menos controles externos. Reuniones, grupos de personas y órdenes sociales tienen principios distintivos, sin embargo, todos los tienen.

V. Conclusiones

Primera

Concluyendo que existe relación significativa entre la Gestión institucional y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycán, 2020, debido a $p < .05$ y Rho de Spearman = 0.648.

Segunda

Concluyendo que existe relación significativa entre las formas cómo se organiza la institución y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycán, 2020; debido a $p < .05$ y Rho de Spearman = 0.625.

Tercera

Concluyendo que existe relación significativa entre las formas de relacionarse y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycán, 2020; debido a $p < .05$ y Rho de Spearman = 0.486.

Cuarta

Concluyendo que existe relación significativa entre las normas explícitas e implícitas y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycán, 2020 debido a $p < .05$ y Rho de Spearman = 0.453.

VI. Recomendaciones

Primera

Se recomienda al director de la organización realizar socialización de lineamientos claros sobre la productividad laboral y en la organización se puedan utilizar los recursos de manera adecuada para garantizar la eficiencia, organizar y establecer las metas y mejorar la eficacia y mejorar la calidad del servicio garantizando la efectividad, como parte de la gestión institucional que debe realizar.

Segunda

Se recomienda al director de la organización realizar capacitación en Formas cómo se organiza la institución para una adecuada distribución de tareas, división de trabajo y el uso adecuado de espacios y tiempos, debido al bajo niveles de la dimensión.

Tercera

Se recomienda al director de la organización realizar capacitación en Formas de relacionarse, debido a los bajos Descripciones de adecuado desempeño de las tareas de actividades institucionales.

Cuarta

Se recomienda al director de la organización realizar capacitación en Normas explícitas e implícitas, debido a que se debe mejorar las normatividades explícitas e implícitas dentro de la organización.

Referencias

- Ang, S.; Benischke, M. y Doh, J. (2015). The interactions of institutions on foreign market entry mode. *Strategic Management Journal*, 36(10), 1536-1553. Doi: <http://dx.doi.org/10.1002/smj.2295>
- Ansell, C., Boin, A. y Farjoun, M. (2015). *Dynamic Conservatism: How Institutions Change to Remain the Same*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/275409141_Dynamic_Conservatism_How_Institutions_Change_to_Remain_the_Same
- Aragón, Barcelón, Carrero, Dubin, García, Díaz, Moreno, Morón, Nieto Quintero y Valdueza (2008). *Productividad y Conciliación en la vida laboral y personal*: Barcelona, España: Editorial Ariel S.A.
- Benos, N. y Karagiannis, S. (2016). Do education quality and spillovers matter? Evidence on human capital and productivity in Greece. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0264999316000274?via%3DiHub>
- Brown, B. (2015). *5 Keys to Improving Hospital Labor Productivity*. Recuperado de <https://www.healthcatalyst.com/improving-hospital-labor-productivity-5-keys>
- Brownlee, S., Colucci, J. y Walsh, T. (2014). *Productivity and the Health Care Workforce*. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/276267924_Productivity_and_the_Health_Care_Workforce/citation/download
- Carrillo, L y Rojas, M. (2015). Una mirada a la productividad laboral para pymes de confecciones. *Revista Scielo*, 12(2). Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/itec/v12n2/v12n2a09.pdf>
- Chiavenato, I. (2011), *Administración de Recursos Humanos*. (9° Ed). El capital humano de las organizaciones. México: Editorial McGraw-Hill
- Chiavenato. I. (2014). *Comportamiento organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones*. (3ª ed). D.F, México: Editorial Mcgraw- Hill

- Citalán, N. (2013). *Relación en el valor al trabajo y la productividad de los colaboradores de la gerencia de una empresa dedicada a las investigaciones de mercado y avalúos*. (Tesis de Maestría, Universidad Rafael Landívar, Colombia).
- Colyvas, J. y Maroulis, S. (2015). Moving from an exception to a rule: Analyzing mechanisms in emergence-based institutionalization. *Organization Science*, 26(2), 601-621. Doi: <http://dx.doi.org/10.1287/orsc.2014.0948>
- Cruelles, J. (2013). *Productividad Industrial Métodos de trabajo, tiempos y su aplicación a la planificación y a la mejora continua*. México: Alfaomega Grupo Editor, S.A. DE C.V.
- Day, F. (2014). *Improving health worker productivity and performance in the context of universal health coverage: the roles of standards, quality improvement, and regulation – final draft*. Recuperado de https://www.who.int/workforcealliance/media/news/2014/WG7_Productivityandperformance.pdf
- De Paz, V. (2017). *Gestión del talento humano y productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8806/De%20Paz_DVR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Eldenburg, L. Krishnan, H. y Rnajani, K. (2017). Management Accounting and Control in the Hospital Industry: A Review. *Journal of Governmental & Nonprofit Accounting*, 6 (1): 52–91. Recuperado de <https://doi.org/10.2308/ogna-51922>
- Fabián, M. (2018). *Habilidades directivas y la productividad laboral de los colaboradores de una institución pública del área de cobranza coactiva, Lima-2018*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23369/Fabian_CMK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Facho, J. (2017). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6006/Facho_GJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Fleisher, B. M., Hu, Y., Li, H., & Kim, S. (2011). Economic transition, higher education and worker productivity in China. *Journal of Development Economics*, 94(1), 86-94. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2010.01.001>
- Frías, P. (2014). *Comportamiento y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. (Tesis de maestría). Universidad de Chile.
- Global Health Workforce Alliance and World Health Organization (2013). *The Universal Truth: No Health without a Workforce: Third Global Forum on Human Resources for Health Report. 2013*. Recuperado de <http://www.who.int/workforcealliance/knowledge/resources/hrhreport2013/en/index.html>
- Greenwood, R., Raynard, M., Kodeih, F., Michelotta, E., & Lounsbury, M. (2011). Institutional complexity and organizational responses. *Academy of Management Annals*, 5(1), 317-371. Recuperado de <https://doi.org/10.1080/19416520.2011.590299>
- Greenwood, R., Hinings, C., & Whetten, D. (2014). Rethinking institutions and organizations. *Journal of Management Studies*, 51(7), 1206-1220. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1111/joms.12070>
- Guárate, L (2015). *La ciudadanía organizacional clave en la productividad Laboral del capital humano de la universidad de Carabobo campus la morita*. (Tesis de Maestría). Universidad Carabobo, Maracay, Venezuela. Recuperado en <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/3057/4/lguarate.pdf>.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill Education.
- King, B. (2015). Institutions and ideals: Philip Selznick's legacy for organizational studies. In M. S. Kraatz (Ed.), *Institutions and ideals: Philip Selznick's legacy for organizational studies*. *Research in the Sociology of Organizations*, 44(1), 149-175. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1108/S0733-558X20150000044007>

- Maciulyte y Matuzeviciute (2018). *Impact of human capital development on productivity growth in EU member state*. Recuperado de <https://doi.org/10.3846/bme.2018.66>
- Medin, E., Hakkinen, U., Linna, M., Anthun, K., Kittelsen, S., Rehnberg, C. (2013). *International hospital productivity comparison: Experiences from the Nordic countries*. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0168851013000444>
- Meyer, V. Jr., Pascuci, L., & Mamédio, D. F. (2016). *Managerialism in complex systems: Experiences of strategic planning in non-profit hospitals*. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1108/S0733-558X20150000045024>
- Ochoa, W. (2014). *Motivación y productividad laboral (Estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX), Guatemala*. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>
- Ostos, A. (2018). *Gestión institucional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local, Ambo-2018*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29421/ostos_ma.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pascusi, Meyer y Crubellate (2017). *Strategic Management in Hospitals: Tensions between the Managerial and Institutional Lens*. Recuperado de https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1807-76922017000200302
- Pedraza, O. (1999). *Un enfoque sistémico sobre los factores determinantes de la productividad*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5900456.pdf>
- Pereda, J., López T. y González, F. (2018). *Habilidades directivas y diferencias de género en el sector público: el caso de Córdoba (España)*. Universidad de Córdoba. Recuperado de https://recyt.fecyt.es/index.php/recp/article/view/53004/pdf_103
- Pizarro, M. (2017). *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la Oficina de Admisión de una Institución Privada, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8719>

- Poteliënė, S., & Tamašauskienė, Z. (2014). Žmogiškojo kapitalo konceptualizacija: raida, samprata ir formavimas. *Verslo sistemas ir ekonomika*, 4(1), 89-106.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Decimoquinta edición. México: Pearson.
- Rojas, M; Jaimes, L y Valencia, M. (2014). *Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo*. *Revista espacios*. Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Roldan, C. (2017). *Gestión institucional y rendimiento académico de los estudiantes en la Institución Educativa N°1213 La Gloria Nivel Primario, Ate, 2017*. (Tesis de Maestría, Universidad Enrique Guzmán y Valle, Perú). Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1859>
- Saavaedra, G. (2017). *Desarrollo de habilidades gerenciales y su relación con la productividad laboral de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo bajo mayo zonal Tarapoto en el año 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú.
- Sánchez, H y Reyes, C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Visión universitaria.
- Sheiner, L. y Malinovskaya, A. (2016). *Measuring productivity in healthcare: an analysis of the literature*. Recuperado de https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/08/hp-lit-review_final.pdf
- Ucbasaran, D., Westhead, P., & Wright, M. (2008). Opportunity identification and pursuit: does an entrepreneur's human capital matter?. *Small Business Economics*, 30(2), 153-173. <https://doi.org/10.1007/s11187-006-9020-3>
- Unesco. (2011). *Manual de gestión institucional*. Lima, Perú: El autor
- Vera, R. (2013). Productividad en el Perú, evolución histórica y la tarea pendiente. *Revista BCRP*. Recuperado de <http://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-153/moneda-153-06.pdf>

Wilson, D. (1992). *A strategy of change: Concepts and controversies in the management of change* New York: Cengage Learning. Recuperado de javascript:void(0);

Anexos

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión institucional y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycan, 2020			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES

<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gestión institucional y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycan, 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre las formas cómo se organiza la institución y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycan, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las formas de relacionarse y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycan, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las normas explícitas e implícitas y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycan, 2020?</p>	<p>Objetivos General</p> <p>Determinar la relación entre la Gestión institucional y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycan, 2020</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación entre las formas cómo se organiza la institución y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycan, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre las formas de relacionarse y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycan, 2020</p> <p>Determinar la relación entre las normas explícitas e implícitas y la productividad laboral en los</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre la Gestión institucional y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycan, 2020</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Existe relación significativa entre las formas cómo se organiza la institución y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycan, 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre las formas de relacionarse y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycan, 2020</p> <p>Existe relación significativa entre las normas explícitas e implícitas y la productividad</p>	Variable gestión institucional.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Descripciones y Rangos
			Formas cómo se organiza la institución	Organización institucional Distribución de tareas División del trabajo Uso de espacios y tiempos	1-8	Nunca Pocas Veces A veces Casi siempre	Alto Medio Bajo
			Formas de relacionarse	Creencias o ritos institucionales Actividades institucionales Desempeño de tareas	9-14	Siempre	
Normas explícitas e implícitas	Normatividad implícitas	15-16					

	colaboradores del hospital de Huaycan, 2020	laboral en los colaboradores del hospital de Huaycan, 2020	<p>Variable 2: Productividad laboral</p> <table border="1" data-bbox="1290 475 2114 975"> <thead> <tr> <th data-bbox="1290 475 1469 568">Dimensiones</th> <th data-bbox="1469 475 1688 568">Indicadores</th> <th data-bbox="1688 475 1825 568">Ítems</th> <th data-bbox="1825 475 1955 568">Escala de medición</th> <th data-bbox="1955 475 2114 568">Descripciones y Rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1290 568 1469 695">Eficiencia</td> <td data-bbox="1469 568 1688 695">Recursos utilizados para la realización del trabajo</td> <td data-bbox="1688 568 1825 695">1,2,3,4,5,6</td> <td data-bbox="1825 568 1955 695">Nunca Casi nunca</td> <td data-bbox="1955 568 2114 695">Adecuada (74 – 100) Regular (47 – 73)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1290 695 1469 791">Eficacia</td> <td data-bbox="1469 695 1688 791">Cumplimiento de metas al tiempo indicado</td> <td data-bbox="1688 695 1825 791">7,8,9,10,11,12.</td> <td data-bbox="1825 695 1955 791">A veces</td> <td data-bbox="1955 695 2114 791">Inadecuada (20 – 46)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1290 791 1469 975">Efectividad</td> <td data-bbox="1469 791 1688 975">Crecimiento de la Productividad en el trabajo Mejora de la calidad de la producción</td> <td data-bbox="1688 791 1825 975">13,14,15,16,17,18,19,20</td> <td data-bbox="1825 791 1955 975">Casi siempre Siempre</td> <td data-bbox="1955 791 2114 975"></td> </tr> </tbody> </table>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Descripciones y Rangos	Eficiencia	Recursos utilizados para la realización del trabajo	1,2,3,4,5,6	Nunca Casi nunca	Adecuada (74 – 100) Regular (47 – 73)	Eficacia	Cumplimiento de metas al tiempo indicado	7,8,9,10,11,12.	A veces	Inadecuada (20 – 46)	Efectividad	Crecimiento de la Productividad en el trabajo Mejora de la calidad de la producción	13,14,15,16,17,18,19,20	Casi siempre Siempre	
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Descripciones y Rangos																							
Eficiencia	Recursos utilizados para la realización del trabajo	1,2,3,4,5,6	Nunca Casi nunca	Adecuada (74 – 100) Regular (47 – 73)																							
Eficacia	Cumplimiento de metas al tiempo indicado	7,8,9,10,11,12.	A veces	Inadecuada (20 – 46)																							
Efectividad	Crecimiento de la Productividad en el trabajo Mejora de la calidad de la producción	13,14,15,16,17,18,19,20	Casi siempre Siempre																								

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: Sustantiva</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental: Correlacional y transversal</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población estuvo constituida por los colaboradores del hospital de Huaycan</p> <p>MUESTRA:</p> <p>Tamaño de muestra: 80</p> <p>Muestreo:</p> <p>Muestreo no probabilístico</p>	<p>Variable 1: Gestión institucional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Ficha técnica:</p> <p>Autor : Unesco</p> <p>Año: 2011</p> <p>Lugar: Lima</p> <p>Duración : Aproximadamente de 30 minutos</p> <p>Administración: Individual o colectivo</p> <p>Puntuación: Calificación manual o computarizada</p> <hr/> <p>Variable 2: Productividad laboral</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Idalberto Chiavenato</p> <p>Adaptado por: Marilyn Kreimer Fabian Cordova</p> <p>Año: 2018</p> <p>Lugar : Perú</p> <p>Objetivo : Determinar los de estudio</p> <p>Administración: Individual y/o colectiva.</p> <p>Tiempo de duración: 30 minutos aproximadamente.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tablas y figuras</p> <p>Tablas de contingencias</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para determinar la correlación de las variables se aplicará Rho de Spearman</p>

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario de gestión institucional

Estimado (a) participante, el presente cuestionario se trata sobre la gestión institucional. Tiene como propósito recoger información sobre el tema, para conocer los beneficios o dificultades que existe en la organización y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad y en total libertad marcando con un x la alternativa que consideres más adecuada para tu respuesta.

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

N°	GESTIÓN INSTITUCIONAL					
	Dimensión 1. Formas cómo se organiza la institución	S	CS	A V	CN	N
1	La institución cuenta con organigrama actualizado					
2	La institución tiene conformada sus comisiones de trabajo					
3	La institución cuenta con personal suficiente para las tareas a realizar					
4	La institución evalúa el desempeño del personal a través de la ficha de evaluación					
5	La institución organiza espacios de interaprendizaje para la mejora del trabajo hospitalario					
6	La institución publica la visión y misión de la institución					
7	Las autoridades designan bien los espacios y áreas de trabajo institucional					

8	En la institución se respetan los horarios establecidos					
	Dimensión 2. Formas de relacionarse					
9	El personal está de acuerdo con las actividades institucionales					
10	El personal participa de las actividades institucionales					
11	El personal respeta las fechas programadas por la institución					
12	El personal se involucra en la tareas con los pacientes y familiares					
13	El personal desarrolla sus planes de mejora en el tiempo previsto					
14	El personal cumple las tareas encomendadas con responsabilidad					
	Dimensión 3. Normas explícitas e implícitas					
15	El personal muestra conocimientos de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo					
16	El personal muestra conocimientos de las normas legales vinculadas a la salud pública					

Muchas gracias.

Cuestionario de Productividad Laboral

Estimado (a) participante, el presente cuestionario se trata sobre la productividad laboral. Tiene como propósito recoger información sobre el tema, para conocer los beneficios o dificultades que existe en la organización y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad y en total libertad marcando con un x la alternativa que consideres más adecuada para tu respuesta.

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

Nº	Ítems	N	CN	AV	CS	S
Dimensión 1: EFICIENCIA						
1	¿Se hace el buen uso racionalizado de los recursos durante el trabajo realizado en su área?					
2	¿Los procedimientos que la institución ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento?					
3	¿Se generan pérdida de materiales en el desarrollo de las actividades laborales pues la supervisión es deficiente?					
4	¿El personal, Recurso Humano, encargado de las tareas es insuficiente lo que limita la productividad?					
5	¿Durante el desarrollo de las actividades la productividad se limita por la carencia de recursos materiales?					
6	¿Durante el desarrollo de las actividades laborales los recursos a utilizar se afectaron por que la infraestructura no era la adecuada?					
DIMENSIÓN 2: EFICACIA						
7	¿La institución conoce el tiempo empleado por colaborador en actividades laborales precisos?					
8	¿La ubicación de las herramientas que utilizan los colaboradores está en lugar adecuado en su zona de trabajo?					

9	¿Supervisan los métodos de trabajo que se emplean para simplificar con un mejor método en la Institución?					
10	¿Los colaboradores de la Institución cumplen las metas establecidas en los tiempos planificados?					
11	¿El tiempo establecido para el cumplimiento de tareas es inadecuado por las condiciones ambientales existentes en el área de trabajo?					
12	¿La infraestructura de la institución limita los procedimientos laborales, pues los espacios son reducidos para la manipulación de instrumentos y maquinarias?					
DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD						
13	¿El desempeño que tiene cada colaborador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la Institución?					
14	¿Los índices atención se incrementan por la calidad de servicio brindado?					
15	¿La institución incrementa su productividad por la calidad de la mano de obra: reciben capacitación constante?					
16	¿La seguridad laboral está garantizada en la institución por lo que la productividad está en crecimiento?					
17	¿La producción ha mejorado por el buen diseño de las infraestructuras?					
18	¿La calidad de la producción está garantizada en la institución por el buen control de cada uno de sus procesos de parte de los colaboradores?					
19	¿El comité encargado de la seguridad laboral se involucra en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción?					
20	¿La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas?					

Muchas gracias.

Anexo 4: Base de datos de confiabilidad de gestión institucional

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
5	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2
5	5	4	3	3	5	5	2	3	3	3	3	5	4	3	2
2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
1	2	3	3	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2
5	5	4	3	3	5	5	2	3	3	3	3	5	4	3	2
2	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	3	4
2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	5	2	3	5	3	3	2	2	2	4	2	2	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3
3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	5	2	2	2	2	2

Alpha de Cronbach	N° de elementos
0.914	16

Confiabilidad de la variable productividad laboral

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	2	2	2	2	2	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	3	5	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
1	2	3	3	5	3	5	5	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	1	2
3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	5	3	2	2	2	2	2	3	3
1	2	3	3	4	3	3	3	2	1	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3
1	1	1	2	2	3	1	1	3	2	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1
3	2	3	2	2	2	2	1	5	3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	2	2	2	2	2	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	3	5	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
2	3	3	5	5	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	2	2	2	2	2	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	1	3	4	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4
4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	3
4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	3	4	5	3	5	4	5	5	5	4

Alpha de Cronbach	N° de elementos
0.903	20

Anexo 3: Formato de validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1							
1	La institución cuenta con organigrama actualizado	x		x		x		
2	La institución tiene conformada sus comisiones de trabajo	x		x		x		
3	La institución cuenta con personal suficiente para las tareas a realizar	x		x		x		
4	La institución evalúa el desempeño del personal a través de la ficha de evaluación	x		x		x		
5	La institución organiza espacios de interaprendizaje para la mejora del trabajo hospitalario	x		x		x		
6	La institución publica la visión y misión de la institución	x		x		x		
7	Las autoridades designan bien los espacios y áreas de trabajo institucional	x		x		x		
8	En la institución se respetan los horarios establecidos	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No	
9	El personal está de acuerdo con las actividades institucionales	x		x		x		
10	El personal participa de las actividades institucionales	x		x		x		
11	El personal respeta las fechas programadas por la institución	x		x		x		

12	El personal se involucra en la tareas con los pacientes y familiares	x		x		x	
13	El personal desarrolla sus planes de mejora en el tiempo previsto	x		x		x	
14	El personal cumple las tareas encomendadas con responsabilidad	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
15	El personal muestra conocimientos de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo	x		x		x	
16	El personal muestra conocimientos de las normas legales vinculadas a la salud pública	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para el recojo de datos

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra: Celia emperatriz Mercado Marrufo **DNI:** 10061458

Especialidad del validador: Administrador

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

06 de Junio del 2020



Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: EFICIENCIA							
1	¿Se hace el buen uso racionalizado de los recursos durante el trabajo realizado en su área?	x		x		x		
2	¿Los procedimientos que la institución ha implementado están normados para su óptimo cumplimiento?	x		x		x		
3	¿Se generan pérdida de materiales en el desarrollo de las actividades laborales pues la supervisión es deficiente?	x		x		x		
4	¿El personal, Recurso Humano, encargado de las tareas es insuficiente lo que limita la productividad?	x		x		x		
5	¿Durante el desarrollo de las actividades la productividad se limita por la carencia de recursos materiales?	x		x		x		
6	¿Durante el desarrollo de las actividades laborales los recursos a utilizar se afectaron por que la infraestructura no era la adecuada?	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: EFICACIA	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿La institución conoce el tiempo empleado por colaborador en actividades laborales precisos?	x		x		x		
8	¿La ubicación de las herramientas que utilizan los colaboradores está en lugar adecuado en su zona de trabajo?	x		x		x		
9	¿Supervisan los métodos de trabajo que se emplean para simplificar con un mejor método en la Institución?	x		x		x		

10	¿Los colaboradores de la Institución cumplen las metas establecidas en los tiempos planificados?	x		x		x		
11	¿El tiempo establecido para el cumplimiento de tareas es inadecuado por las condiciones ambientales existentes en el área de trabajo?	x		x		x		
12	¿La infraestructura de la institución limita los procedimientos laborales, pues los espacios son reducidos para la manipulación de instrumentos y maquinarias?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿El desempeño que tiene cada colaborador es efectivo, lo que afecta positivamente el crecimiento de la Institución?	x		x		x		
14	¿Los índices atención se incrementan por la calidad de servicio brindado?	x		x		x		
15	¿La institución incrementa su productividad por la calidad de la mano de obra: reciben capacitación constante?	x		x		x		
16	¿La seguridad laboral está garantizada en la institución por lo que la productividad está en crecimiento?	x		x		x		
17	¿La producción ha mejorado por el buen diseño de las infraestructuras?	x		x		x		
18	¿La calidad de la producción está garantizada en la institución por el buen control de cada uno de sus procesos de parte de los colaboradores?	x		x		x		
19	¿El comité encargado de la seguridad laboral se involucra en los procesos operativos para aportar recomendaciones hacia la calidad de la producción?	x		x		x		

20	¿La producción se evalúa en periodos cortos para comparar la calidad del producto final y generar mejoras inmediatas?	X		X		X	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es suficiente para el recojo de datos

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra: Celia Emperatriz Mercado Marrufo **DNI:** 10061458

Especialidad del validador: Administrador

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

06 de Junio del 2020

Firma del Experto Informante.

Especialidad