

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
SALUD**



**“GESTIÓN HOSPITALARIA Y PRODUCTIVIDAD EN ENFERMERAS
DE UN INSTITUTO ONCOLÓGICO ESPECIALIZADO, LIMA 2023”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD**

AUTORAS:

**THANIA ERIKA ESPINOZA GARCIA
ELIZABETH AMALIA RIVERA DAMIAN.**

ASESORA:

Dra. ALICIA LOURDES MERINO LOZANO

LINEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA SALUD

Callao, 2024

PERÚ

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: Ciencias de la Salud.

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: Unidad de posgrado

TÍTULO: Gestión hospitalaria y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023.

AUTORAS: THANIA ERIKA ESPNOZA GARCIA/...../21546367

ELIZABETH AMALIA RIVERA DAMIAN/...../10041809

ASESOR: DRA. ALICIA LOURDES MERINO LOZANO

LUGAR DE EJECUCIÓN: Instituto oncológico especializado

UNIDAD DE ANALISIS: enfermeras de un instituto oncológico especializado.

TIPO: Aplicada

ENFOQUE: cuantitativo

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental.

TEMA OCDE:

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO:

Dr. Cesar Ángel Durand Gonzales	Presidente
Dra. María Elena Teodosio Ydrugo	Secretaria
Dra. Laura Margarita Zela Pacheco	Miembro
Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía	Miembro

ASESORA: DRA. ALICIA LOURDES MERINO LOZANO

N° Libro: 02

N° Folio: 111

N° de Acta: 014

Fecha de Aprobación de sustentación de Tesis: 16 de febrero del 2024.

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a todos ustedes quienes han sido una fuente constante de inspiración y motivación, gracias por estar siempre dispuestos a escuchar y brindar su ayuda.

Thania Espinoza G.

Dedico esta tesis con todo mi corazón a mis dos hijos que son mi motivación para nunca rendirme y poder llegar a ser un ejemplo para ellos. Los amo con todo mi ser Diego y Sergio.

Elizabeth Rivera D.

AGRADECIMIENTO

Espero esta tesis sea un aporte significativo y que inspire a futuros investigadores a profundizar en esta área y finalmente este logro no es solo mío sino de todos los que han estado a mi lado durante este viaje en especial mi amado hijo Kevin Salas Espinoza.

Con gratitud y sinceridad

Thania Espinoza.

Mi agradecimiento va dirigido primero a Dios ya que sin la bendición y su amor no hubiera sido posible la culminación de este proyecto. También agradezco a mi Institución donde laboro INEN, quien me ha dado la experiencia y conocimientos para concluir con éxito.

Elizabeth Rivera D.

INDICE

INDICE	1
ÍNDICE DE TABLAS	3
ÍNDICE DE FIGURAS	4
RESUMEN	5
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	8
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.1. Descripción de la realidad problemática	9
1.2. Formulación del problema	10
1.3. Objetivos	11
1.4. Justificación	11
1.5. Delimitantes de la investigación	12
II. MARCO TEÓRICO	13
2.1. Antecedentes	13
2.2. Bases teóricas	16
2.3. Marco conceptual	17
2.4. Definición de términos básicos	22
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	23
3.1. Hipótesis	23
3.1.1. Operacionalización de las variables	24
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	26
4.1. Diseño metodológico	26
4.2. Método de investigación	26
4.3. Población y muestra	27
4.4. Lugar de estudio	27
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	27
4.6. Análisis y procesamiento de datos	28
4.7. Aspectos Éticos en Investigación	29
V. RESULTADOS	30
5.1. Resultados descriptivos	30
5.2. Resultados inferenciales	34

VI. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	39
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	39
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares	44
6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	46
VII. CONCLUSIONES	47
VIII. RECOMENDACIONES	49
IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	50
ANEXOS	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	<i>Resultados de Confiabilidad del cuestionario 1</i>	28
Tabla 2	<i>Resultados de Confiabilidad del cuestionario 2</i>	28
Tabla 3	<i>Frecuencias y porcentajes de la Gestión Hospitalaria</i>	30
Tabla 4	<i>Dimensiones de la Gestión Hospitalaria</i>	31
Tabla 5	<i>Frecuencias y porcentajes de la Productividad</i>	32
Tabla 6	<i>Dimensiones de la Productividad</i>	33
Tabla 7	<i>Tabla cruzada entre Gestión Hospitalaria y Productividad</i>	34
Tabla 8	<i>Tabla cruzada entre dimensión planificación y Productividad</i>	35
Tabla 9	<i>Tabla cruzada entre organización y productividad</i>	36
Tabla 10	<i>Tabla cruzada entre dirección y productividad</i>	37
Tabla 11	<i>Tabla cruzada entre control y productividad</i>	38
Tabla 12	<i>Correlación entre Gestión hospitalaria y Productividad</i>	39
Tabla 13	<i>Correlación entre planificación y Productividad</i>	40
Tabla 14	<i>Correlación entre organización y Productividad</i>	41
Tabla 15	<i>Correlación entre dirección y Productividad</i>	42
Tabla 16	<i>Correlación entre control y Productividad</i>	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	<i>Gestión hospitalaria</i>	30
Figura 2	<i>Productividad</i>	32
Figura 3	<i>Cruce entre Gestión Hospitalaria y Productividad</i>	34
Figura 4	<i>Cruce entre dimensión planificación y Productividad</i>	35
Figura 5	<i>Cruce entre dimensión organización y Productividad</i>	36
Figura 6	<i>Cruce entre dimensión dirección y Productividad</i>	37
Figura 7	<i>Cruce entre dimensión control y Productividad</i>	38

RESUMEN

La presente investigación tuvo como **objetivo** establecer la relación entre gestión hospitalaria y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023. La **metodología** que se empleó fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental con corte transversal y nivel correlacional, la población estuvo conformada por 60 profesionales de enfermería del instituto oncológico y la muestra fue censal, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia, su técnica fue la encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. En cuanto a los **resultados** se obtuvo un nivel de correlación entre la gestión hospitalaria y productividad en enfermeras de acuerdo a la prueba de Rho Spearman de 0.751. Se **concluyó**, que existe una asociación positiva alta entre las variables de estudio.

Palabras claves: Gestión hospitalaria, productividad y enfermería.

RESUMO

O objetivo desta pesquisa foi estabelecer a relação entre gestão hospitalar e produtividade em enfermeiros de um instituto especializado em oncologia, 2023. A metodologia utilizada foi básica, abordagem quantitativa, delineamento não experimental com corte transversal e nível correlacional, a população foi composta por 60 profissionais de enfermagem do instituto de oncologia e a amostra foi censitária, a amostragem foi não probabilística por conveniência, sua técnica foi o inquérito e o instrumento de coleta de dados foi o questionário. Quanto aos resultados, obteve-se um nível de correlação entre a gestão hospitalar e a produtividade dos enfermeiros segundo o teste Rho Spearman de 0,751. Concluiu-se que existe uma associação positiva elevada entre as variáveis do estudo.

Palavras-chave: Gestão hospitalar, produtividade e enfermagem.

ABSTRACT

The objective of this research was to establish the relationship between hospital management and productivity in nurses of a specialized oncology institute, 2023. The methodology used was basic, quantitative approach, non – experimental design with cross section and correlational level, the population was it was made up of 60 nursing professionals from the oncology institute and the sample was census, the sampling was non - probabilistic from convenience, its technique was the survey and the data collection instrument was the questionnaire.

Regarding the results, a level of correlation between hospital management and productivity in nurses was obtained according to the Rho Spearman test of 0.751. It was concluded that there is a high positive association between the study variables.

Keywords: Hospital management, productivity and nursing.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad los procesos gerenciales en enfermería son de mucha importancia en el modo de liderar y gestionar la enfermera supervisora; utilizando la gestión hospitalaria, para lo cual utilizará de modo adecuado la gestión por procesos en enfermería.

El enfermero (a) de las Instituciones de salud es una persona importante en el proceso de gestión y, a la vez, un gestor de que la determinación de eficacia y eficiencia se tomen sin perder la calidad de atención a los individuos.

Las competencias gerenciales en el personal de enfermería van a permitir disminuir desigualdades, cuidado limitado a la asistencia y tener un cuidado positivo y de calidad. La formación gerencial del personal de enfermería es importante para el funcionamiento de su fortaleza laboral, asimismo, para dar confort, oportunidad de calidad y el crecimiento de la gestión hospitalaria.

Desde este punto de vista, en los servicios de un instituto oncológico especializado, el trabajo que realiza la supervisora de enfermería es el punto de partida; para ofrecer servicios de salud con un alto nivel de desempeño de los profesionales de enfermería que brindan atención directa a los pacientes que se atienden en un instituto oncológico mediante las gestiones por procesos que faciliten llegar a la calidad total del servicio.

La finalidad de este estudio fue relacionar la G. hospitalaria y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, que pueden generar cambios y empleo de distintos modelos para una mejor gestión e incremento de productividad que garantice una mejor atención integral y satisfacción a los pacientes.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

De acuerdo a, la Organización Panamericana de la Salud informó que la gestión hospitalaria presentó como uno de sus problemas el bajo rendimiento de sus sistemas y ello implicó que disminuya la calidad de atención costando muchas veces la vida de los pacientes, también el poco acceso a los servicios, baja calidad técnica, y el uso indebido de los recursos (1). Igualmente, Olivares informó que una de las carencias de la gestión hospitalaria son los programas hospitalarios que no cuentan con el presupuesto necesario para integrar todos los recursos requeridos generando incomodidad en la población (2).

A nivel internacional, Murcia en el país de Colombia mencionó que algunos institutos oncológicos se vieron afectados por las cancelaciones de citas, retraso de diagnósticos y demora en el tratamiento donde debe existir estrategias para la gestión hospitalaria de pacientes oncológicos para mejorar las prácticas en la gestión de la atención.(3)

Por otro lado, en el Perú mediante una encuesta realizada a trabajadores de ESSALUD se evidenció que algunos problemas de la gestión hospitalaria fueron el déficit de recursos humanos con un 43,72%, seguido de falta de presupuesto con un 38,25% y la falta de especialistas con un 34,70%. Del mismo modo, los directivos mencionaron la falta de una mejor estructura, desabastecimiento de los insumos médicos en el área de farmacia y baja capacidad de resolución (4), también se evidenció un sistema de salud fragmentado, de baja producción y de escasa coordinación entre los sectores que lo conforman (5). En el mismo sentido los hospitales e institutos especializados necesitan formas de gestión que admitan adoptar decisiones estratégicas que estén ordenadas, sean coherentes y vinculadas a los usuarios, el alcance de estos va a permitir mejorar la gestión hospitalaria, mejora la producción con los recursos y mejora la experiencia del paciente. (6)

Asimismo, en los centros de salud existe dificultad para comprender mejor sobre la gestión hospitalaria, presentando algunas instituciones prestadoras de salud

un mal funcionamiento de sus estructuras, por ello, se visiona a la gestión hospitalaria como una gestión integrada, sistemática y eficiente. (7) Por tanto, los gerentes en el ámbito hospitalario los representaron profesionales de enfermería supervisoras a cargo, que deben estar orientadas, así como deben tomar buenas decisiones para obtener buenos resultados, debido a que el éxito de su carrera depende de la institución y el equipo de trabajo que dirige, el profesional de enfermería necesita recibir formación académica sobre gestión, así como también modelos estándar. (8)

Igualmente, en un Instituto Oncológico de Lima en el área de quimioterapia cuenta con personal de enfermería con la especialidad en Oncología y cuentan con más de 5 años de servicio. En los últimos meses se han incrementado las quejas de los pacientes por el tiempo de espera al ingreso a su tratamiento a pesar de llegar antes de hora programada, también los profesionales de enfermería han mencionado su incomodidad por la insuficiencia de recursos, falta de capacitación, falta de personal en algún momento que los pacientes se presentan en mayor cantidad. Esta situación genera un impacto directo en el servicio que brinda el instituto oncológico y, en la productividad de los profesionales de enfermería. Asimismo, se identificó una baja gestión hospitalaria, con estrategias que se podrían mejorar, poco control, falta de liderazgo en las tomas de decisiones. Ello se refleja en los profesionales de la salud y su productividad laboral. A fin de mejorar estos impases se vio por conveniente realizar esta investigación. La perspectiva de la investigación está dirigida a delimitar la asociación de la gestión hospitalaria y productividad en enfermeras de un Instituto Oncológico Especializado, lograr los objetivos planteados, mejorar el cuidado del paciente, y al mismo tiempo el profesional de enfermería se sienta satisfecho y estimulado. Por lo antes expuesto se formula el siguiente problema.

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre gestión hospitalaria y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023?

Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre planificación y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre organización y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre dirección y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre control y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023?

1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre gestión hospitalaria y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023.

Objetivos específicos

- Identificar la relación proceso de planificación y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023.
- Identificar la relación entre organización y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023.
- Identificar la relación entre dirección y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023.
- Identificar la relación entre control y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023.

1.4. Justificación

El presente estudio se realizó, porque se registraron problemas en un instituto oncológico referente al aumento de quejas por parte de los pacientes sobre la demora al momento que les tocaba su tratamiento,

incumpléndose la hora programada, también por la incomodidad evidente de los profesionales de enfermería mencionando que requieren en muchos casos capacitación y más personal para brindar una mejor atención.

Del mismo modo, permitió conocer la asociación entre las variables de investigación, contrastando los resultados obtenidos con los de los estudios previos. Asimismo, el estudio originó el diseño de instrumentos y el modo como se recaudó los datos con particularidades confiables gracias a la validación por expertos; dando lugar que futuros investigadores los usen y encuentren la asociación entre las variables estudiadas. Igualmente, las recomendaciones que se plantearon sobre los resultados y que pueden ser tomadas en el entorno sanitario para dar solución a las dificultades que afecten a las variables de estudio. Se informó sobre el discernimiento relacionado a la Gestión hospitalaria y productividad en las enfermeras, por ello, se podrá incluir en las distintas instituciones de salud; quienes tendrán una base sobre la importancia de ambas variables y con ello ayudar a su comprensión sobre su importancia.

1.5. Delimitantes de la investigación

Teórico

Las variables fueron gestión hospitalaria y productividad laboral, para la primera variable se tuvo las dimensiones planificación, organización, dirección y control. Y para la segunda variable sus dimensiones fueron eficacia, eficiencia y adaptabilidad. La Teoría que respaldó la variable gestión hospitalaria fue la Teoría de las Contingencias de Mary Parker y para la variable productividad laboral se tuvo a la Teoría del Grupo de Steiner.

Temporal

El estudio se elaboró en el último semestre del año 2023 y la recolección de datos se dio en el mes de noviembre del año 2023.

Espacial

La investigación se realizó en un instituto oncológico especializado.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Díaz J. El 2021 en Colombia realizó una investigación en donde su **objetivo** fue Analizar la incidencia de la implementación de los modelos de G. hospitalaria en la satisfacción del usuario, en su **metodología** utilizó un diseño no experimental, enfoque cuantitativo y tipo descriptivo, como **resultados** mencionó que el mayor porcentaje corresponde a la revisión sistemática de la literatura (64%) acompañado de reporte de investigación en formato artículo 23%, del mismo modo revisión contextual y narrativa 9%, **concluyó** que el modelo Kaiser Permanente y del pago alternativo se manifiestan en países con un alto desarrollo, el modelo de planificación del alta alertó ser eficiente, pero no existiendo evidencia de aquello (9).

Toapanta N. El 2020 en Ecuador realizó una investigación que tuvo como **objetivo** Valorar la G. hospitalaria sobre el manejo de desechos infecciosos, como **metodología** tuvo un enfoque cuantitativo, alcance descriptivo, investigación de tipo no experimental, su técnica fue la encuesta y la muestra fueron de 113 profesionales de la salud, los **resultados** fueron que la unidad no estaba dotada de acuerdo al número de residuos producidos, los envases con residuos se recogían de modo inadecuado, **concluyó** que la G. hospitalaria fue inadecuada sobre el manejo de desechos infecciosos (10).

Cuyo M. y Castillo R. El 2020 en Ecuador tuvieron como **objetivo** de su estudio Delimitar los factores que inciden en el rendimiento laboral del personal de salud, **su metodología** la conformó un diseño fue no experimental, de enfoque cuantitativo, descriptivo con corte transversal, su población la conformo todo el personal que labora en la entidad objeto de estudio, utilizó como instrumento de recolección de datos al cuestionario. Sus **resultados** fueron que el factor motivación laboral, afectó medianamente al personal y considerable en relación a la carga laboral. **Concluyeron** que los profesionales de la salud,

podrían tener un bajo rendimiento laboral porque sus resultados fueron significativos ante los factores motivación laboral (11).

Antecedentes nacionales

Estrada K. El 2021 en Lima en su investigación su **objetivo** fue delimitar la asociación entre la G. hospitalaria y capacitación profesional en las supervisoras, su **metodología** tuvo enfoque cuantitativo, tipo básica, descriptiva correlacional, diseño no experimental, su Alfa de Cronbach para la G. hospitalaria fue de 0.849 y para la capacitación profesional fue 0.837, su muestra fueron 100 enfermeras, concluyó que existe una asociación significativa entre la gestión hospitalaria y la capacitación profesional, con una rho de Spearman de ,815 siendo positiva y de correlación moderada (12).

Mendez A. El 2021 en Huancayo tuvo como **objetivo** fue Delimitar el tipo de relación entre la gestión de seguridad, salud ocupacional y productividad laboral en enfermeras del HRDMIEC. Su **metodología** estuvo constituida por un diseño no experimental, enfoque cuantitativo, nivel correlacional, su muestra fueron 93 enfermeras, utilizó el cuestionario para recolectar información. Con relación a sus resultados usó el estadístico de Spearman en donde obtuvo un p valor de 0.001 y un valor de correlación de 0.718, lo cual demostró la existencia de una correlación directa entre las variables, también el 46% de los encuestados mencionaron que la gestión de seguridad y salud ocupacional fue regular y el 28% informó que es alto, asimismo el 42% mencionó que la productividad laboral fue regular y el 33% mencionó que fue alto. Concluyó que cuanto mejores niveles de gestión de salud y seguridad hay, mejor productividad obtiene las enfermeras (13).

Castilla D. y Cárdenas M. El 2021 en Huancayo tuvieron como **objetivo** delimitar la asociación entre los factores de riesgo psicosociales y la productividad de los internos de enfermería, sobre su **metodología** tuvieron como método al hipotético deductivo, tipo aplicada, diseño no experimental con corte transversal y enfoque cuantitativo. Tuvo como **resultados**, que el 50% de

los encuestados consideraron que los factores de riesgo psicosocial se relacionan en un nivel medio con la productividad laboral, mientras que un 5% informó que la relación es baja, para la correlación utilizaron el estadístico Rho Spearman, obteniendo un valor de 0.966 y su p valor fue menor a 0.05, **concluyendo** que existe relación positiva muy alta entre las variables de estudio (14).

Valiente V. El 2020 en Lambayeque manifestó en su estudio el **objetivo** brindar un programa de G. del talento humano para incrementar la productividad de los profesionales de enfermería. Su **metodología** tuvo enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, diseño no experimental, su muestra fueron 75 profesionales, los **resultados** manifestaron que el 64,5% tuvo productividad sobre el promedio y el 32,3% productividad promedio, eficiencia 50% y adaptabilidad 46,8%. **Concluyó** que el programa de G. del talento humano incrementó la productividad (15).

Huanca G. El 2020 en Manchay realizo un estudio sobre G. del capital humano y la productividad laboral del personal, teniendo como **objetivo** Delimitar la asociación G. del capital humano y la productividad laboral, con relación a su **metodología** el tipo de investigación fue básica con diseño no experimental de nivel correlacional y de enfoque cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 80 personas, empleó la técnica de la encuesta, como **resultados** la confiabilidad, su alfa de Cronbach fue 0.883 para su variable 1 y 0.871 para la variable 2, **concluyó** que se halló una asociación directa y significativa entre sus variables de estudio (16).

Bolívar R. El 2019 en el Callao manifestó un **objetivo** el cual fue determinar la asociación entre la inteligencia emocional con la productividad laboral del personal de salud, su **metodología** tuvo diseño no experimental, enfoque cuantitativo, retrospectivo y correlacional, en relación a sus **resultados** menciona del 100% de los encuestados con productividad alta, el 32,1% tuvieron alta habilidad intrapersonal, mientras que el 30,8% tuvieron alto manejo del estrés y el 61,7% tuvieron una alta adaptabilidad. **Concluyó** con la existencia de una asociación estadísticamente significativa entre sus variables de estudio con un $p = 0.000$ (17).

2.2. Bases teóricas

A) Bases teóricas relacionadas a la gestión hospitalaria

Teoría de la contingencia de Mary Parker Follet 1920 la cual propuso que cada empresa es distinta y por ello, se necesitan distintos métodos de gerencia; determinar objetivos. La teoría de las contingencias ignora de la existencia de una solución idónea y supone una solución de mejor conveniencia prestando atención a aspectos reales. Por ello, la gestión situacional, se basa en el enfoque de contingencias o método de enfoque situacional; en otras palabras, se toma en consideración el método donde se planifica teniendo en cuenta el tema situacional como también la particularidad, a efectos que las tomas de decisiones sean delimitadas de manera adecuada, la teoría tiene en consideración el medio ambiente en relación a los cambios que se inician en el mismo y busca los cambios en el proceso de desarrollo organizacional (18).

La teoría antes mencionada se relacionó con la variable porque se definió técnicas, enfoques que se utilizaron bajo una situación determinada en este caso la problemática que se presentó en el instituto oncológico, las cuales permitió cumplir con los objetivos de la investigación.

Asimismo, la Teoría de los Sistemas permite contar con una gama más extensa de lo que se refiere a la gestión hospitalaria, en donde un sistema no debe mostrarse como un grupo de elementos funcionando de manera aislada, sino, es importante, para su entendimiento, que se dé una relación entre sus elementos. Del mismo modo, se apoya en tres principios fundamentales los cuales son: Cada sistema existe dentro de uno más grande, Los sistemas interactúan entre sí y cuando termina el intercambio, el sistema se elimina, las funciones del sistema van a depender de la estructura; si se aplica a la gestión en una organización se da como una estructura que se expande y se proyecta mediante un sistema de toma de decisiones, la cual puede ser individual o colectiva (19). Se relaciona con la gestión hospitalaria porque los profesionales de la salud se relacionan como un sistema abierto interrelacionándose para lograr los objetivos.

2.3. Marco conceptual

2.3.1 Gestión Hospitalaria

La gestión es un grupo de discernimientos y técnicas, de naturaleza económica y productiva, que admiten el uso e implementación óptima, en corto y largo plazo de los recursos disponibles (20).

La G. Hospitalaria es la laboral principal del procedimiento administrativo hospitalario que admite mejorar la propuesta hospitalaria a un pedido de exigencias de cuidados de salud en la que una gestión objetiva y una buena planeación brinda la posibilidad de tomar decisiones y gestión administrativa de modo eficaz y pertinente, también su importancia radica en el modo de reflejar la dirección ejecutiva de los que dirigen la organización y en distintas veces el resultado de la gestión se traducen en indicadores de confort de los pacientes (21).

Asimismo, está relacionada con el procedimiento de selección y reclutamiento del personal, en donde se debe tener en cuenta la formación y capacitación académica del personal de enfermería para un ejercicio adecuado de la profesión. En las distintas funciones que cumplen, como la de gestionar y administrar predomina la del manejo óptimo de los recursos materiales hospitalarios, y también la de la gestión del talento humano. Mencionando el de ser líder, toma de decisiones, desarrollo e implicancias de metodologías de cuidado, con el objetivo de lograr un buen servicio en términos de eficiencia e integridad, donde se demuestre la competencia de ejercicio gerencial (22).

En el mismo sentido, las instituciones hospitalarias han pasado actualmente a ser administradas como organizaciones complejas, usando técnica de gestión modernas y buscando mayor competitividad en el mercado. La aplicación del plan estratégico en una empresa tiene cambios en la cultura laboral, lo que indica el involucramiento de todos los colaboradores de los distintos niveles jerárquicos de la institución, la acción de cada colaborador, en corto plazo, delimitará los objetivos de la institución a largo plazo. Por tanto, el servicio de enfermería forma parte del ámbito hospitalario, tiene su cultura

propia, ofreciendo un servicio 24 horas al día y su finalidad es garantizar la asistencia integral y continua de los pacientes, los profesionales de la salud tienen conocimiento de los procesos operacionales y de apoyo en lo cotidiano de una institución pública (23).

2.3.1.1 Dimensiones de la Variable Gestión Hospitalaria

Hellriegel, Jackson y Slocum mencionaron que un buen gerente desempeña con habilidad cuatro funciones administrativas principales, las cuales son planificación, organización, dirección y control. Es relevante mencionar que estas funciones, datan de la escuela clásica de la administración y que actualmente es de plena aplicación, por tanto, se ha tomado las funciones mencionadas como dimensiones de la Gestión Hospitalaria (24).

Planeación

La planeación es la primera función administrativa, ya que sirve de base a las demás funciones. Delimita por anticipado cuáles son los objetivos que deben cumplirse y tienen que ser alcanzados. Este paso inicia cuando se establecen los objetivos y se enumeran los planes necesarios para lograr del mejor modo a donde se quiere llegar, qué se debe realizar, como se debe realizar, cómo, cuándo y en qué orden. Asimismo, define lo que se quiere ejecutar en la organización en el futuro y cómo se tiene que realizar, por ese motivo, se encarga de definir objetivos para el futuro desempeño laboral y decide sobre los recursos y tareas principales para alcanzarlos (25). También, se considera la misión y visión de la empresa, buscando determinar estrategias para alcanzar objetivos (26).

Organización

La organización es el proceso en donde se va a organizar los distintos recursos con los que se tiene la institución, es decir va a formular distintas funciones que desarrollaran todos los recursos humanos, económicos, materiales, entre otros, con el propósito de que cada uno cumplan con la finalidad propuesta por la institución y de este modo poder alcanzar las metas institucionales (27). También, se relaciona con la asignación de medios para la

repartición y designación de tareas según la categoría y responsabilidad. Asimismo, en esta etapa se identifica a los individuos de manera estratégica en los puestos y tareas necesarias en la organización (28).

Dirección

La etapa dirección tiene relación con el desarrollo de las estrategias planteadas, dirigiendo los esfuerzos hacia los objetivos planteados, a través de la motivación, comunicación y liderazgo. Se trata que esta etapa cumpla una función importante dentro del proceso administrativo ya que su particularidad se encuentra en la influencia en los individuos de la institución para que se encaminen hacia las metas propuestas (29).

Control

Trata en ejecutar una medición a los resultados con el objetivo de compararlo con las metas propuestas, para tomarlos como una línea de partida de identificación, esta etapa no representa un final, al contrario, el control debe ser constante donde se realizan los procesos dirigidos a fortalecer bases sólidas. Se verifica y evalúa el desempeño de las tareas que fueron planificadas, para la toma de actos correctivos que son importantes para garantizar las metas que se han propuesto, destacándose esta etapa como elemento de medición y contrastación del desempeño real (30).

De la misma manera, se revisan las labores programadas que estén alineadas con las actividades que se debe alcanzar, su finalidad es arreglar las dificultades para un mejor proceso de toma de decisiones (31).

B) Bases teorías de la variable productividad

Como teoría para la variable productividad se presenta a la Teoría del Grupo de Steiner en el año 1972; en donde se refiere que existen dentro del concepto tres puntos de vista relevantes los cuales son, la exigencia de la tarea en donde se impone ciertos requisitos que son parte de la tarea que deben ser ejecutados; los recursos, que son las particularidades y aptitudes además de capacidades del colaborador y de lo que necesita para realizar dicha labor; siendo el tercer elemento las variables del proceso, los cuales son acciones que se consideran

en el desarrollo de la tarea tanto de modo individual como colectivas. La relevancia de la clasificación refiere que para alcanzar una productividad aceptable en un grupo se necesita que tanto el colaborador como el equipo de trabajo este direccionado en relación de las funciones importantes para aplicar una labor específica, porque cuanto mayor sea el nivel de congruencia entre la tarea, el enfoque y estrategia del equipo de trabajo más alta será la productividad (32).

Del mismo modo, la teoría de las relaciones humanas sustentada por el sociólogo y psicólogo Elton Mayo en 1930, mencionó que se relaciona al cumplimiento de los objetivos institucionales a través de la eficiencia, y la motivación económica y psicosocial, con el objetivo de que los colaboradores se encuentren satisfechos en el lugar donde laboran. Por tanto, la teoría está enfocada a los individuos, se delega a través de la enseñanza, ofrece autonomía al colaborador, crea apertura y confianza, y se da mediante la dinámica de grupo (33).

2.3.2 Productividad laboral

La productividad laboral se define como la asociación entre los servicios y bienes producidos, la cantidad de recursos utilizados y la estimación del tiempo invertido (34). Es un indicador importante, una guía que tiene que ver con la valoración de la eficacia en la gestión de los recursos para generar capital y prosperidad, uno de sus principales determinantes son la educación y formación de los colaboradores, las condiciones laborales, el ambiente y la calidad de gestión también intervienen en la productividad. Asimismo, la productividad en el ambiente laboral es un elemento esencial para alcanzar objetivos y eficacia en cualquier institución (35). Del mismo modo, es la asociación entre el insumo y el producto. En las instituciones puede presentarse a la consecución de distintas metas o un buen clima laboral con la utilización de ciertas acciones y uso de componentes como los materiales, para un mejor rendimiento es importante ejecutar un perfeccionamiento en la gestión de la institución relacionada con estrategias (36).

Igualmente, la productividad es la calidad del servicio que la institución ofrece, en este caso el servicio que el instituto oncológico brinda por medio del personal de enfermería (37). Finalmente, es la utilidad que el personal de enfermería aporta, en relación al cumplimiento de tareas a las cuales están obligados a realizar. Es relevante mencionar que la baja productividad afecta al desempeño del colaborador y afecta a la baja calidad de prestación y ausentismo laboral (38).

En el mismo sentido el personal de enfermería es responsable del monitoreo y gestión de modo diario de calidad de atención médica que ofrece a los pacientes. Su función se relaciona con la intervención de modo inmediato cuando varían las condiciones clínicas de los pacientes. La práctica de los profesionales de enfermería se basa no solo en capacidades psicomotoras y afectivas, sino procedimientos de discernimiento complejo como hacer inferencias y resumir información para seleccionar un curso de acción. El profesional de enfermería tiene un sistema de vigilancia para detectar de manera temprana complicaciones y dificultades del paciente, y están en una buena posición para dar inicio a las acciones que disminuyan los efectos negativos del paciente. A pesar de ello, el razonamiento clínico y las decisiones que se toman son complejos porque los profesionales de enfermería brindan a distintos pacientes dentro de un ritmo rápido que no se puede predecir, y que brinda un acceso poco fiable a recursos y datos (39).

2.3.2.1 Dimensiones de la Variable Productividad laboral

Salazar Informó que los componentes de la productividad son: eficacia, eficiencia y adaptabilidad, los mismos que se tomaron como dimensiones de la variable productividad laboral (40).

Eficacia

Eficacia es la medida de que tan efectivos son los procesos para llegar a cumplir los objetivos propuestos, también es la capacidad que tiene una empresa de llegar a cumplir sus metas y satisfacer necesidades (41)

Eficiencia

Relacionada a la eficacia se tiene a la estadística de colaboración para ejecutar tareas laborales, asignación de recursos y responsabilidad de las funciones (42).

Adaptabilidad

Capacidad para que un individuo se adapte a distintos cambios y nuevos retos con la adecuada flexibilidad (43).

2.4. Definición de términos básicos

- **Cuidado enfermeros a pacientes con quimioterapia**

Proceso que necesita apoyo y atención por parte de los profesionales de enfermería, quienes asisten a los pacientes en su proceso, interviniendo en distintas ocasiones más allá de los aspectos clínicos para convertirlo en una tarea que brinda soporte físico, emocional y psicológico (46).

- **Planeación estratégica**

De acuerdo a Chiavenato se relaciona al producto, en cuanto a los bienes que la empresa produce, o al mercado, en donde la empresa coloca su servicio o sus bienes, como la empresa pretende llegar al futuro y cómo se propone lograrlo partiendo de una planeación global a largo plazo (44).

- **Plan integral**

Desde el punto de vista de la salud, se define como un conjunto de estrategias que van a intervenir de modo adecuado y ordenado para prevenir y manejar dificultades (45).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación directa entre gestión hospitalaria y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023.

Hipótesis específicas

- Existe relación directa entre planificación y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023.
- Existe relación directa entre organización y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023.
- Existe relación directa entre dirección y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023.
- Existe relación significativa entre control y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023.

3.1.1. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Metodología del proyecto
Gestión hospitalaria	La Gestión Hospitalaria es la función principal del proceso administrativo hospitalario que admite mejorar la oferta hospitalaria a una demanda de necesidades de atención de salud en la que una gestión objetiva y una buena planeación brinda la posibilidad de tomar decisiones y gestión administrativa de modo eficiente y oportuna (17).	La Gestión Hospitalaria se medirá a través de sus cuatro dimensiones aplicando el cuestionario a 60 enfermeras de un instituto oncológico.	Planificación	Programación	1	Enfoque: Cuantitativo Método: Hipotético Deductivo Tipo: Aplicada Alcance: correccional Diseño: No experimental con corte transversal Población: La población está conformada por 60 enfermeras de un instituto oncológico especializado. Y la muestra será censal.
				Estrategias	2,3	
			Organización	Estructura orgánica	4	
				Comunicación	5	
				Directivas y reglamentos	6,7, 8	
			Dirección	Coordinación	9	
				Liderazgo	10	
				Trabajo en equipo	11	
			Control	Preventivo	12	
				Simultaneo	13	
Correlativo	14					
Productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado	La productividad laboral se define como la asociación entre los servicios y bienes producidos, la cantidad de recursos utilizados y la estimación del tiempo invertido (28)	La productividad laboral se medirá a través de sus tres dimensiones aplicando el cuestionario a 60 enfermeras de un instituto oncológico.	Eficiencia	Logística y colaboración para elaboración de funciones laborales	1, 2	
				Distribución de recursos	3	
				Cumplimiento de objetivos	4, 5 ,6, 7	
			Eficacia	Actuar con ética	8	
				Desempeño en el logro de la productividad, Objetivos y metas	9, 10	

			Adaptabilidad	Atención a necesidades del profesional	11 ,12	Técnica: Encuesta
				Respeto a funciones del profesional.	13, 14	Instrumento: Dos cuestionarios, uno medirá la variable gestión hospitalaria que constará de 20 preguntas. El segundo cuestionario medirá la variable productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado el cual tendrá 20 preguntas. Escala: Ordinal

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño metodológico

El estudio fue tipo aplicada con enfoque cuantitativo, nivel correlacional, de diseño no experimental con corte transversal.

Respecto a, la investigación de tipo aplicada se da cuando se basa en los resultados de la investigación básica y se orienta a resolver problemas sociales de una comunidad, región o país. (47)

Con relación al enfoque un estudio cuantitativo emplea la recaudación y análisis de los datos para contrastar la hip. de investigación, basada en la medición numérica, y el empleo de la estadística para la identificación del comportamiento de la población. (48)

Del mismo modo, un estudio correlacional, mide la asociación existente entre dos o más variables. Es por ello que se empleó el nivel correlacional. Asimismo, el diseño no experimental con corte transversal se trata de la indagación sin modificar las variables. Las variables no fueron manipuladas, solo se las investigo y describió. Transversal, el recojo de la información se dio un solo día. (49)

4.2. Método de investigación

El método que se aplicó en la investigación fue el hipotético deductivo. Empieza desde las conclusiones, siendo la base la teoría y modelos teóricos.

4.3. Población y muestra

Población

Conjunto de casos relacionados con algunas particularidades. Por ello, la población estuvo conformada por 60 enfermeras de un Instituto oncológico especializado.

Muestra

La muestra fue censal, aquella porción que representa toda la población (49).

4.4. Lugar de estudio

El lugar donde se realizó la investigación fue en un instituto oncológico especializado de Lima, que cuenta con 2 salas con un total de 147 sillones se atiende en forma ambulatoria en tres turnos con esquemas de diferentes tipos y diagnósticos haciendo un total de 180 pacientes por turno. El área brinda distintos esquemas de tratamientos para una variedad de cánceres, en donde el tratamiento ambulatorio de adultos se viene administrando en 170 quimioterapias por día, atendiendo de lunes a sábado en horario de 12 horas. Actualmente se cuenta con 166 cubículos para la ubicación de los pacientes donde se administran dichos tratamientos, es por ello, que la administración de los tratamientos está supervisada de manera continua por los profesionales de enfermería especialistas oncólogos que brindan cuidados terapéuticos integrales, en donde se orienta a una buena atención a los pacientes oncológicos.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

La encuesta es una técnica que se utiliza para recolectar información y se ejecuta a través del cuestionario. Asimismo, el cuestionario es un instrumento para medir, y tiene que ser confiable, válido y objetivo. Por tanto, se utilizó como instrumento el cuestionario adaptado de Navarro Luna y Gambetta Percy (50) para la variable Gestión Hospitalaria, donde

se obtuvo un total de 14 preguntas cerradas con una escala de Likert, desde 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre. Igualmente, se aplicó el cuestionario adaptado de Salazar, Luisa (51) para la variable Productividad en las enfermeras, el cual estuvo conformado por 14 preguntas cerradas con la escala de Likert, desde 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.

La validez es el nivel con que un instrumento valora la variable que de verdad pretende valorar. Igualmente, la fiabilidad se da cuando el instrumento tiene efectos coherentes. Por tanto, la confiabilidad se elaboró mediante el Alfa de Cronbach. Los instrumentos fueron validados por cinco expertos.

Tabla 1

Confiabilidad Gestión Hospitalaria

Alfa de C.	N
,922	14

Fuente: SPSS 25

Tabla 2

Confiabilidad Productividad

Alfa de C.	N
,849	14

Fuente: SPSS 25

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Con la información recolectada con la aplicación del cuestionario virtual, se generó una en el programa Excel registrando datos obtenidos, codificándolas según la escala de Likert, luego de ingresó al programa SPSS 25 los datos, primero para los resultados de la confiabilidad y después para la estadística descriptiva e inferencial, se comparó los resultados con la h. de estudio.

4.7. Aspectos Éticos en Investigación

En la investigación se tuvo en cuenta el estilo Vancouver, el consentimiento informado y los principios éticos.

Autonomía, se respetó el anonimato de los datos de los profesionales de la salud.

No maleficencia, no se le hizo daño a nadie, solo las investigadoras tuvieron acceso a los datos.

Justicia, todos los trabajadores colaboraron de modo justo.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Tabla 3

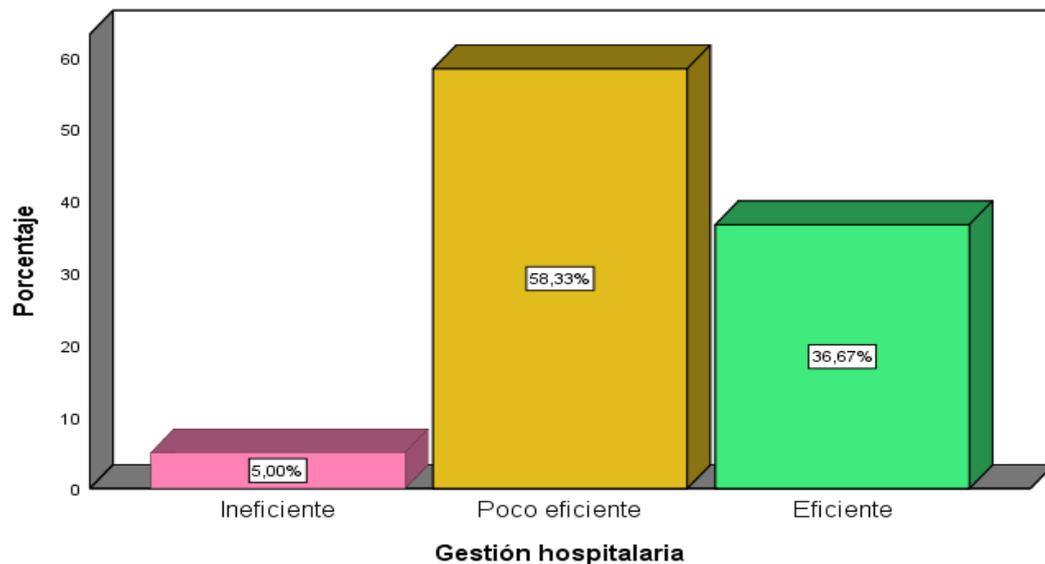
Frecuencias y porcentajes de la Gestión Hospitalaria

	F	%
Ineficiente	3	5,0%
Poco eficiente	35	58,3%
Eficiente	22	36,7%
Total	60	100 %

Fuente: SPSS 25

Figura 1

Gestión hospitalaria



En relación a los resultados sobre la Gestión Hospitalaria que puede evidenciar que el 58,33% de los profesionales de enfermería encuestados mencionaron que es poco deficiente, mientras que el 36,67% informó que es eficiente y el 5% indicó que es ineficiente. Por tanto, la mayoría menciona que es poco eficiente.

Tabla 4*Dimensiones de la Gestión Hospitalaria*

		Nº	%
Planificación	Ineficiente	5	8,3%
	Poco eficiente	27	45,0%
	Eficiente	28	46,7%
Organización	Ineficiente	5	8,3%
	Poco eficiente	36	60,0%
	Eficiente	19	31,7%
Dirección	Ineficiente	5	8,3%
	Poco eficiente	31	51,7%
	Eficiente	24	40,0%
Control	Ineficiente	45	75,0%
	Eficiente	15	25,0%

Fuente: SPSS 25

Con relación a las dimensiones de la Gestión Hospitalaria los profesionales de enfermería mencionaron sobre la planificación que es eficiente, mientras que en cuanto a la organización es poco eficiente, asimismo la dirección es poco eficiente con un 51,7% y finalmente sobre el control que se lleva mencionaron que es ineficiente. Por tanto, se puede evidenciar que la planificación si se da de modo eficiente, hace falta una mejor organización y dirección y el no se lleva un buen control.

Tabla 5

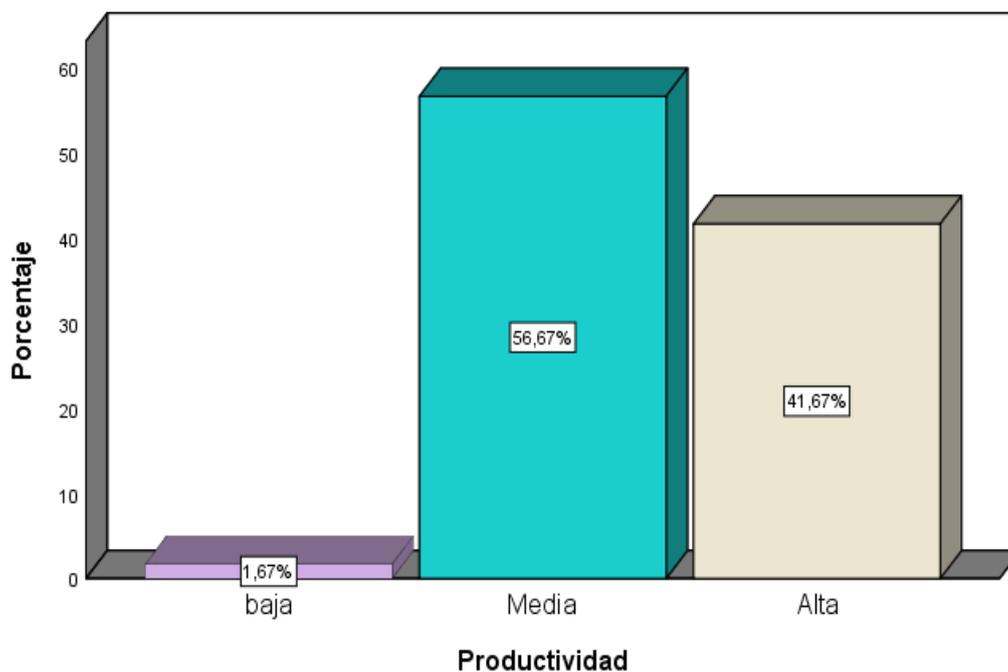
Frecuencias y porcentajes de la Productividad

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
baja	1	1,7 %
Media	34	56,7 %
Alta	25	41,7 %
Total	60	100 %

Fuente: SPSS 25

Figura 2

Productividad



Con relación a la Productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado los profesionales de enfermería refirieron que es media con un 56,67%, mientras que el 41,6% informaron que es alta y el 1,67% mencionó que es baja. Por tanto, la mayoría mencionó que es media.

Tabla 6*Dimensiones de la Productividad*

		Nº	%
Eficiencia	Media	33	55,0 %
	Alta	27	45,0 %
Eficacia	Baja	1	1,7 %
	Media	16	26,7
	Alta	43	71,7
Adaptabilidad	Baja	6	10,0
	Media	40	66,7
	Alta	14	23,3

Fuente: SPSS 25

Con relación a las dimensiones de la productividad en las enfermeras de un instituto oncológico especializado, el 55% de los profesionales de enfermería mencionaron que la eficiencia es media, seguido del 26,7% refiere que la eficacia es alta, y el 66,7% informa que la adaptabilidad es media.

5.2 Resultados inferenciales

Tabla 7

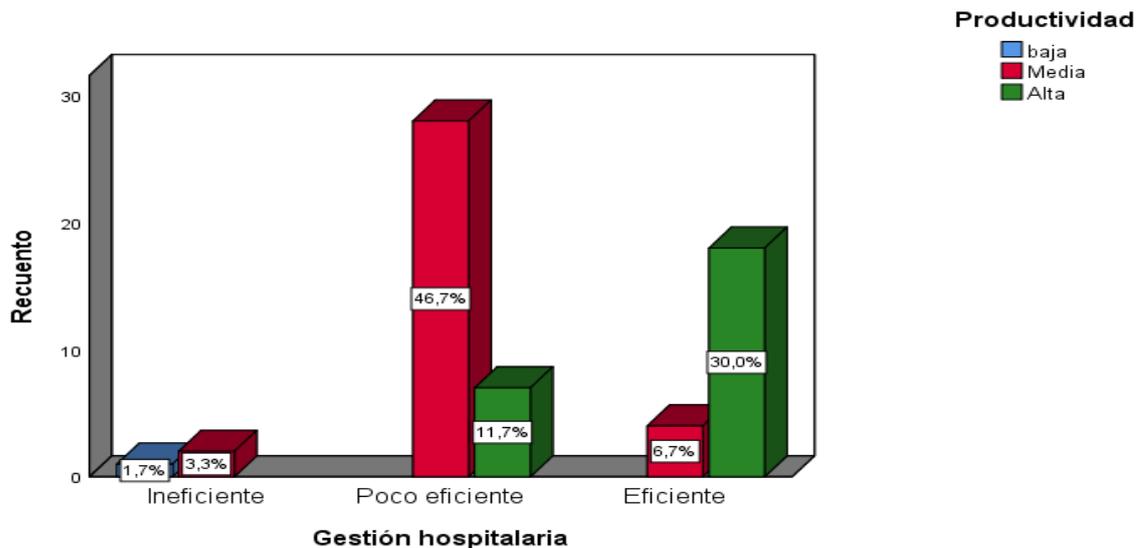
Tabla cruzada entre Gestión Hospitalaria y Productividad

		Productividad			Total
		baja	Media	Alta	
Gestión hospitalaria	Ineficiente	1 1,7%	2 3,3%	0 0,0%	3 5,0%
	Poco eficiente	0 0,0%	28 46,7%	7 11,7%	35 58,3%
	Eficiente	0 0,0%	4 6,7%	18 30,0%	22 36,7%
Total		1 1,7%	34 56,7%	25 41,7%	60 100,0%

Fuente: SPSS 25

Figura 3

Cruce entre Gestión Hospitalaria y Productividad



De acuerdo a, la tabla cruzada evidencia la asociación entre G. hospitalaria y la productividad en las enfermeras de un instituto oncológico especializado, en donde el 46,7% mostraron que la Gestión hospitalaria fue poco eficiente y la productividad fue media, asimismo el 30% evidencian que la Gestión hospitalaria fue eficiente y la productividad fue alta y el 3,3,% consideró que la Gestión hospitalaria fue ineficiente y la productividad fue media.

Tabla 8

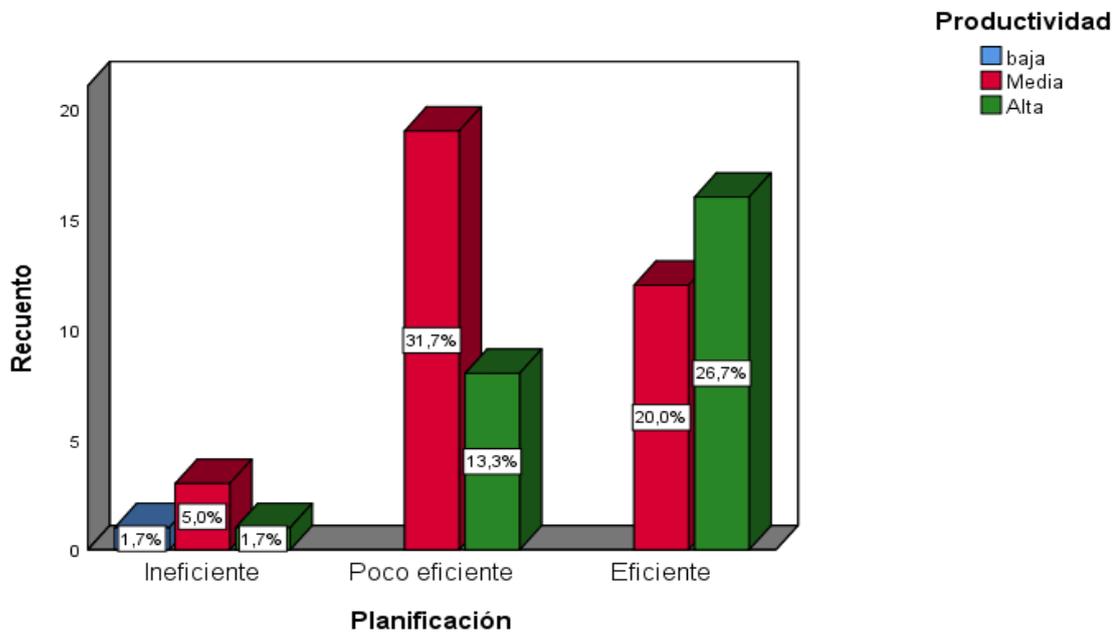
Tabla cruzada entre dimensión planificación y Productividad

		Productividad			Total
		baja	Media	Alta	
Planificació n	Ineficiente	1 1,7%	3 5,0%	1 1,7%	5 8,3%
	Poco eficiente	0 0,0%	19 31,7%	8 13,3%	27 45,0%
	Eficiente	0 0,0%	12 20,0%	16 26,7%	28 46,7%
Total		1 1,7%	34 56,7%	25 41,7%	60 100,0%

Fuente: SPSS 25

Figura 4

Cruce entre dimensión planificación y Productividad



Según la tabla cruzada muestra la relación entre planificación y productividad en las enfermeras de un instituto oncológico especializado, en donde el 31,7% menciona que la planificación es poco deficiente y la productividad es media, también el 26,7% refiere que la planificación es eficiente y la productividad es alta y el 5,0% informa que la planificación es ineficiente y la productividad es media.

Tabla 9

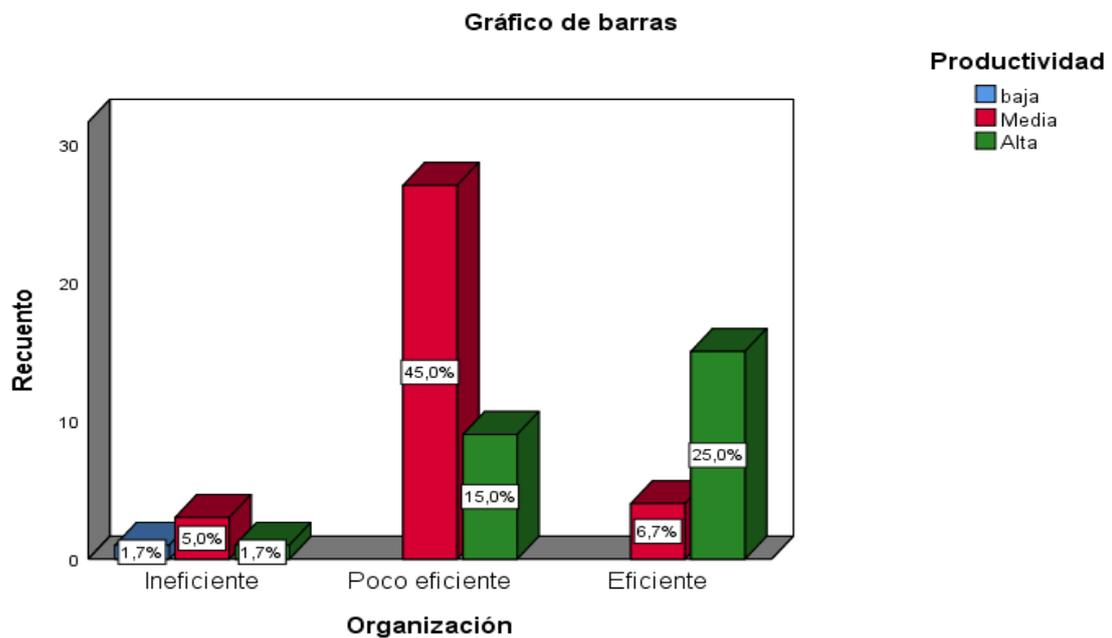
Tabla cruzada entre organización y productividad

		Productividad			Total
		baja	Media	Alta	
Organización	Ineficiente	1 1,7%	3 5,0%	1 1,7%	5 8,3%
	Poco eficiente	0 0,0%	27 45,0%	9 15,0%	36 60,0%
	Eficiente	0 0,0%	4 6,7%	15 25,0%	19 31,7%
Total		1 1,7%	34 56,7%	25 41,7%	60 100,0%

Fuente: SPSS 25

Figura 5

Cruce entre dimensión organización y Productividad



De acuerdo a, la tabla cruzada evidencia la relación entre organización y productividad en las enfermeras, donde el 45 % refiere que la organización es poco deficiente y la productividad es media, asimismo el 25 % informa que la

organización es eficiente y la productividad es alta, y el 5 % menciona que la organización es ineficiente y la productividad es media.

Tabla 10

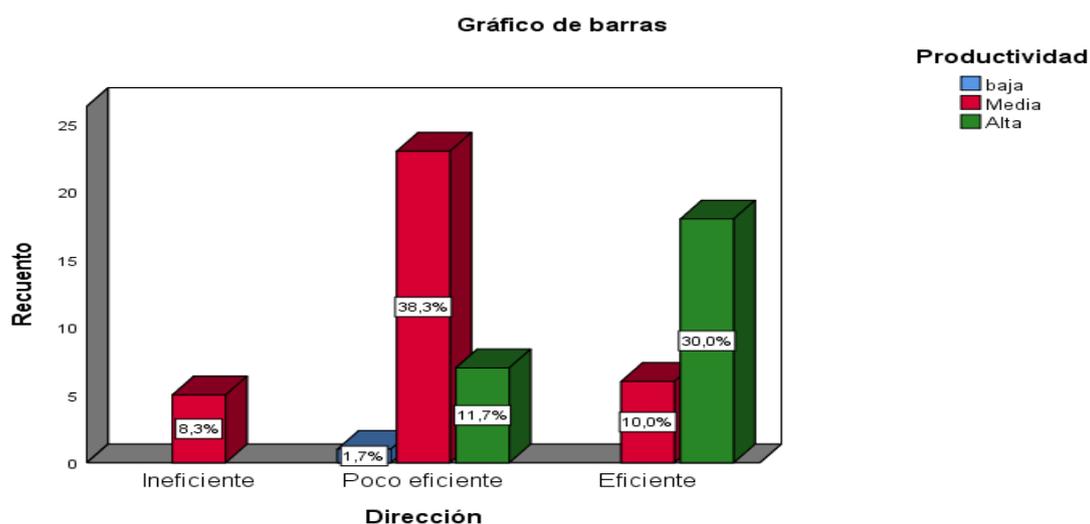
Tabla cruzada entre dirección y productividad

		Productividad			Total
		baja	Media	Alta	
Dirección	Ineficiente	0	5	0	5
		0,0%	8,3%	0,0%	8,3%
	Poco eficiente	1	23	7	31
		1,7%	38,3%	11,7%	51,7%
	Eficiente	0	6	18	24
		0,0%	10,0%	30,0%	40,0%
Total		1	34	25	60
		1,7%	56,7%	41,7%	100,0%

Fuente: SPSS 25

Figura 6

Cruce entre dimensión dirección y Productividad



Según la tabla cruzada se aprecia la relación entre la dirección y la productividad en las enfermeras de un instituto oncológico especializado, donde el 38,3 % menciona que la dirección es poco eficiente y la productividad es media, seguido

del 30 % informa que la dirección es eficiente y la productividad es alta, y el 8 % menciona que la dirección es ineficiente y la productividad es media.

Tabla 11

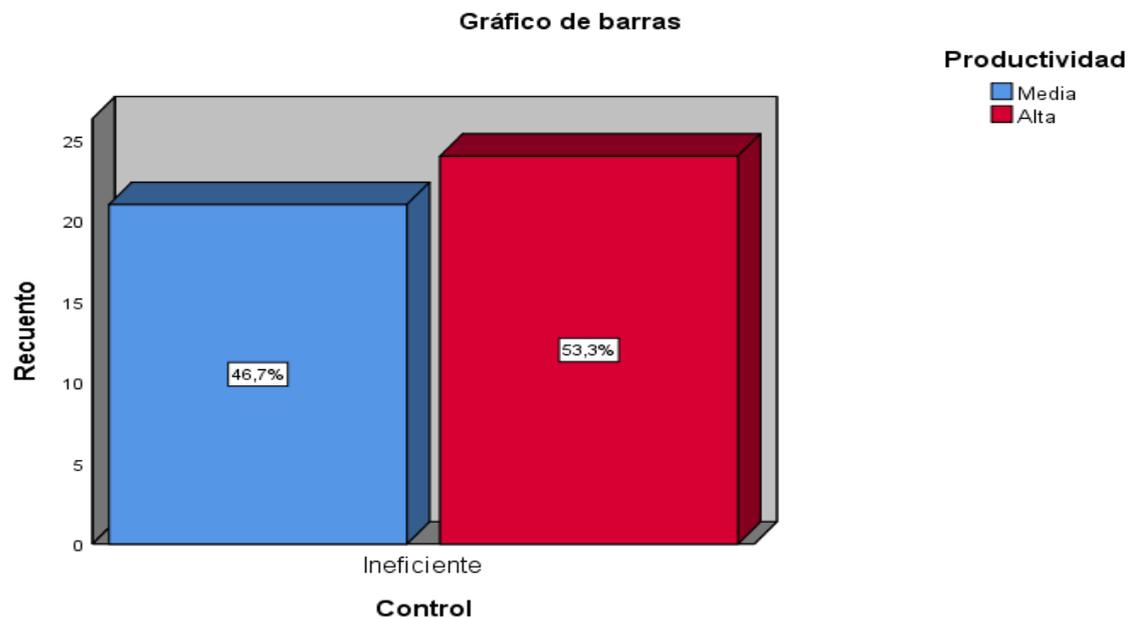
Tabla cruzada entre control y productividad

		Productividad		Total
		Media	Alta	
Control	Ineficiente	21	24	45
		46,7%	53,3%	100,0%
Total		21	24	45
		46,7%	53,3%	100,0%

Fuente: SPSS 25

Figura 7

Cruce entre dimensión control y Productividad



Según la tabla cruzada muestra la relación entre control y productividad, en donde el 46,7% refiere que el control es ineficiente y la productividad en las enfermeras de un instituto oncológico especializado es media, mientras que el 53,3% refiere que el control cuando es ineficiente la productividad es alta. Ello demuestra que a pesar que hace falta más control por parte de los altos mandos, los profesionales de enfermería son productivos en sus labores diarias.

VI. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Prueba de hipótesis general

H₀: No Existe relación directa.

H_a: Existe relación directa.

Nivel de Significación: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se admite H₀; Si $p < \alpha$, se declina H₀

Tabla 12

Correlación entre G. hospitalaria y Productividad

			Gestión hospitalaria	Productividad ad
Rho de Spearman	Gestión hospitalaria	C. de correlación	1,000	,751**
		Sig. B (p)	.	,000
		N	60	60
	Productividad	C. de correlación	,751**	1,000
		Sig. B	,000	.
		N	60	60

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

De acuerdo a, la Tabla 10 se puede visualizar según la prueba de Rho de Spearman el valor de 0.751, con un $p = 0.000 < 0.05$, por ello, fue una correlación significativa positiva alta, por tanto, declinó la h. nula y admitió la alterna. Se concluyó que existe una asociación directa y alta entre la G. hospitalaria y la productividad en enfermas de un instituto oncológico especializado.

Prueba de Hipótesis Específica 1

H₀: No Existe relación directa.

H_a: Existe relación directa.

Nivel de Significación: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se admite H₀; Si $p < \alpha$, se declina H₀

Tabla 13

Correlación entre planificación y Productividad

		Planificació	Productivid
		n	ad
Rho de Spearman	Planificació	C. de correlación	1,000
	n	Sig. B	,474**
		N	,000
			60
Productivid ad	Productivid ad	C. de correlación	,474**
		Sig. B	1,000
		N	,000
			60

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

De acuerdo a, la Tabla 11 se visualiza según la prueba de Rho de Spearman el valor de 0.474, con un $p = 0.000 < 0.05$, por ello, es una correlación significativa positiva moderada, por ello, se declinó la h. nula y admitió la alterna. Se concluyó que existe una asociación directa y moderada entre la planificación y la productividad en enfermas de un instituto oncológico.

Prueba de Hipótesis Específica 2

H₀: No Existe relación directa.

H_a: Existe relación directa.

Nivel de Significación: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se admite H₀; Si $p < \alpha$, se declina H₀

Tabla 14

Correlación entre organización y Productividad

		Organización	Productividad
Rho de Spearman	Organización	1,000	,740**
	C. de correlación	.	,000
	Sig. B	60	60
Productividad	Productividad	,740**	1,000
	C. de correlación	,000	.
	Sig. B	60	60

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

De acuerdo a, la Tabla 12 se visualiza según la prueba de Rho de Spearman el valor de 0.740, con un $p = 0.000 < 0.05$, por ello, fue una correlación significativa positiva alta, por tanto, se declinó la h. nula y admitió la h. alterna. Se concluyó que existe una asociación directa y alta entre la organización y la productividad en enfermas de un instituto oncológico especializado.

Prueba de Hipótesis Específica 3

H₀: No Existe relación directa

H_a: Existe relación directa

Nivel de Significación: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se a H₀; admite Si $p < \alpha$, se declina H₀

Tabla 15

Correlación entre dirección y Productividad

		Dirección	Productividad
		n	n
Rho de Spearman	Dirección	C. de correlación	,675**
		Sig. B	,000
		N	60
Productividad	Productividad	C. de correlación	,675**
		Sig. B	,000
		N	60

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

De acuerdo a, la Tabla 13 se visualiza según la prueba de Rho de Spearman el valor de 0.675, con un $p = 0.000$, por ello, es una correlación significativa positiva moderada, por tal motivo se declinó la h. nula y se admitió la alterna. Se concluyó que existe una relación directa entre la dirección y la productividad en enfermas de un instituto oncológico especializado.

Prueba de Hipótesis Específica 4

H₀: No Existe relación directa

H_a: Existe relación directa

Nivel de Significación: $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se admite H₀; Si $p < \alpha$, se declina H₀

Tabla 16

Correlación entre control y Productividad

			Control	Productividad ad
Rho de Spearman	Control	C. de correlación	1,000	,643**
		Sig. B	.	,000
		N	60	60
Productividad ad	Productividad ad	C. de correlación	,643**	1,000
		Sig. B	,000	.
		N	60	60

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

De acuerdo a, la Tabla 14 se visualiza según la prueba de Rho de Spearman el valor de 0.643, con un $p = 0.000$, por ello, es una correlación significativa positiva moderada, por ello, se declinó la h. nula y se admitió la alterna. Se concluyó que existe una asociación directa entre el control y la productividad en enfermas de un instituto oncológico especializado.

6.2. Contratación de los resultados con otros estudios similares

En la presente investigación participaron 60 profesionales de enfermería que trabajan en un instituto oncológico especializado de Lima, al analizar las variables de investigación, se halló que la gestión hospitalaria fue percibida principalmente por los profesionales de la salud encuestadas en un nivel poco eficiente con un 58.3%, y con respecto a sus dimensiones, la dimensión planificación fue percibida como poco eficiente con un 45% y eficiente con un 46,7%, seguido de la dimensión organización percibida como poco eficiente representando un 60%, mientras que la dimensión dirección la percibieron poco eficiente con un 51,7% y la dimensión control mencionaron que fue ineficiente con un 75%.

Al respecto, la investigación de Toapanta (10) presentó resultados sobre la gestión hospitalaria la cual mencionaron los encuestados que fue inadecuada, ello se dio por la falta de conocimiento de los profesionales de enfermería y manejo de desechos en sus distintas etapas, aumentando el riesgo de adquisición de enfermedades por parte de los profesionales de la salud, asimismo evidenció una mala asignación del comité de desechos y la escasez de un responsable en brindar capacitación a los profesionales de la salud y hacer uso de la buena administración de recursos. En el mismo sentido, Díaz (9) encontró una lista de modelos los cuales algunos fueron; asistencial de planificación del alta, de pago por rendimiento, integrado de atención, de calidad, entre otros.

Y con relación a la productividad en las enfermeras del 100% el 56,7% mencionó que fue media, y con relación a sus dimensiones, la dimensión eficiencia fue percibida como media con un 55%, mientras que la dimensión eficacia mencionaron que fue alta con un 71,7% y la dimensión adaptabilidad fue percibida como media con un 66,7%. Se contrastó con la investigación de Vega y Castillo quienes realizaron un estudio en el país de Ecuador en el año 2020 (11), con la aplicación del cuestionario obtuvo que la motivación laboral afectó medianamente al rendimiento laboral de los profesionales de la salud y en cuanto

a sus dimensiones competencia profesionales de la salud tuvieron un 20%, en donde se trata del grupo de conocimientos, capacidades y actitudes para que los profesionales de la salud se devuelvan de modo adecuado en sus funciones dependiendo de que su educación sea constante, reconocieron que el factor importante fue la capacitación. Y sobre la dimensión horarios rotativos se destacó un 17,91%. Otro factor que se relaciona al rendimiento laboral fue la carga laboral, al presentar regular afluencia de pacientes.

Igualmente, Valiente en su estudio en el año 2020 (12), obtuvo como resultados de la productividad laboral por medio del cuestionario que aplicó que el 64,5% tuvo una productividad sobre el promedio, mientras que 32,3% presentó una productividad laboral promedio, y sobre sus dimensiones eficacia obtuvo un 50% de los profesionales la presentaron y la dimensión adaptabilidad solo un 46,8%.

Por último, al realizar el análisis inferencial, se halló que ambas variables se asocian directa y significativamente con un $p = 0.000$ y un valor de $Rho = 0,751$, ya que la gestión hospitalaria al ser poco eficiente la productividad en los profesionales de enfermería será media de acuerdo al 46,7%, mientras que, si la gestión hospitalaria es eficiente la productividad en los profesionales de enfermería será alta según el 30%. Este examen lo realizó Estrada en el año 2020 en el país de Perú (13), quien tuvo como $Rho = 0,815$ y un $p = 0.000$, concluyendo que su asociación entre las variables gestión hospitalaria y capacitación profesional fue positiva y alta. Coincidió con los resultados de Huanca (14) quien presentó una correlación directa y significativa entre las variables capital humano y productividad laboral, presentando un $p = 0.000$. Asimismo, Bolívar (15) tuvo resultados similares en su estudio en donde evidenció un $p = 0.000$, lo cual indicó una relación entre la inteligencia emocional y productividad laboral significativa y alta. Concuerdan con los resultados de, Castilla y Cárdenas (17) quienes tuvieron un nivel de correlación de 0,966 y un $p = 0.000$, lo cual indicó una correlación entre los factores de riesgo psicosociales y la productividad laboral positiva alta.

Por otro lado, al relacionar cada dimensión con la variable productividad en los profesionales de enfermería, se identificó que la dimensión planificación y la

variable productividad se relacionaron directa y moderadamente con un $Rho = 0,474$ y un $p = 0.000$, mientras que la dimensión organización y variable productividad tuvieron una relación directa y alta con un $Rho = 0,740$ y $p = 0.000$, asimismo la dimensión dirección y la variable productividad presentaron una relación significativa y moderada con un $Rho = 0,675$ y $p = 0.000$, finalmente la dimensión control y la variable productividad tuvieron una relación significativa y moderada con un $Rho = 0,643$ y $p = 0.000$. Dichos resultados se contrastaron con los de Mendez (16) quien presentó una relación entre la variable y las dimensiones presentando para la primera correlación con la variable gestión de seguridad y la dimensión técnica un nivel medio con un 26%; sobre la correlación de la gestión de seguridad y la dimensión económica se evidenció un 37%; en cuanto a la gestión de seguridad y la dimensión social presentaron un nivel regular con un 33%.

Asimismo,

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

Para la realización de la presente investigación se mostró respeto a la autoría de cada investigación que se tomó como referencia, en cuanto a las citas y en las referencias bibliográficas se implementó el estilo vancouver Ty en la aplicación de los instrumentos se presentó el consentimiento informado, respetando en anonimato y confidencialidad de acuerdo al Reglamento del código de Ética de la Investigación de la UNAC, Resolución del Consejo Universitario N° 206*2019-CU., donde se mencionan los principios éticos como norma de comportamiento conductual.

VII. CONCLUSIONES

- Se determinó, la asociación directa entre las variables de estudio. Al 95% de confianza, se evidenció una correlación positiva alta de 0.751. El $p = 0.000$ indicó que la gestión hospitalaria se asoció positiva y significativamente con la productividad laboral de las enfermeras. Por ello, se concluyó que se admitió la h. alterna y rechazó la nula.
- Se logró delimitar la asociación directa entre la planificación y la productividad laboral en enfermeras de un instituto oncológico de Lima. Al 95% de confianza se demostró que existe una correlación positiva moderada con 0.474. El $p = 0.000$ indicó que la dimensión planificación se asoció positiva y significativamente con la productividad laboral de las enfermeras. Se concluyó que se aceptó la h. alterna y se declinó la nula.
- Se delimitó la asociación directa entre organización y la productividad laboral en enfermeras. Al 95% de confianza se mostró una correlación positiva alta con 0.740. El $p = 0.000$ indicó que la dimensión organización se asoció positiva y significativamente con la productividad laboral de las enfermeras. Se concluyó que se rechazó la h. nula y se admitió la h. alterna.
- Se logró determinar la relación directa entre la dimensión dirección y la productividad laboral en enfermeras. Al 95% de confianza, se evidenció la una correlación positiva moderada con 0.675. El $p = 0.000$, indicó que la dimensión dirección se asoció positiva y significativamente con la productividad laboral de las enfermeras. Se concluyó que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la nula.
- Se logró determinar la relación directa entre la dimensión control y la productividad laboral en enfermeras. Al 95% de confianza, se evidenció una correlación positiva moderada con 0.643. Y un $p = 0.000$, indicó que la dimensión control se relacionó positiva y significativamente con la productividad laboral de las enfermeras. Se

concluyó la existencia de la evidencia estadística para aceptar la h_1 alterna y declinar la nula.

VIII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda, a las supervisoras del instituto oncológico de Lima fortalecer la gestión hospitalaria con personal capacitado y actualizado mediante capacitaciones, con ello se brindará una mejor atención a los usuarios del instituto oncológico de Lima e incrementará la productividad en las enfermeras al sentirse estimuladas y motivadas.
- Se recomienda, al equipo encargado de la planificación en la gestión hospitalaria tener en cuenta al plan estratégico institucional y su formulación se deberá realizar con la colaboración de todos los trabajadores, sin hacer distinciones sobre su cargo o nivel jerárquico teniendo como objetivo el comprometerse en cumplir los objetivos institucionales.
- Se recomienda, al equipo encargado de la organización en la gestión hospitalaria, a reevaluar la coordinación e implementar nuevos modelos de gestión que ayuden a la mejor toma de decisiones.
- Se recomienda, a las supervisoras en cuanto a la dirección generar más confianza en los profesionales de la salud, establecer objetivos claros, mencionar como se ejecutarán las tareas y como serán evaluados.
- Se recomienda, implementar programas que mejoren el control dentro de la gestión hospitalaria, enfocándose en áreas críticas o las que necesiten llevar un mayor control. También se deben medir los resultados de manera mensual, para realizar la comparación de los objetivos establecidos y los que ya se han alcanzado.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Organización Panamericana de la Salud. Se desarrolla en Bolivia Diplomado en Gestión Hospitalaria que forma a 60 profesionales de la salud - OPS/OMS | Organización Panamericana de la Salud [Internet]. 2022 [cited 2023 Oct 9]. Available from: <https://www.paho.org/es/noticias/25-4-2022-se-desarrolla-bolivia-diplomado-gestion-hospitalaria-que-forma-60-profesionales>
2. Olivares C. Gestión hospitalaria y competencia laboral del personal de enfermería de un hospital de Lima, 2022 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2023 [cited 2024 Jan 24]. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106817/Olivares_HCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
3. Murcia EM, Lineros JA, Aguilera J. Respuesta en la atención del cáncer durante la pandemia por COVID-19 en Colombia: gestión en clínicas y hospitales. MedUNAB [Internet]. 2022 Dec 20 [cited 2023 Oct 9];25(3):385–96. Available from: <https://revistas.unab.edu.co/index.php/medunab/article/view/4204>
4. Portilla E, Quevedo W, Távara E. Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. Rev Cub Salud Publica [Internet]. 2020 [cited 2024 Jan 14];46(4). Available from: <https://scielosp.org/article/rcsp/2020.v46n4/e2146/#>
5. Zanelli HD, Zinelli HD. Hospital management of a public-private partnership model and a traditional model in two hospitals in Callao. Revista de la Facultad de Medicina Humana [Internet]. 2022 Mar 16 [cited 2023 Oct 10];22(2):280–6. Available from: <http://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH/article/view/4796>
6. Cosavalente O, Zevallos L, Fasanando J, Cuba S. Proceso de transformación hacia las Redes Integradas de Salud en el Perú. Rev Perú Med Exp Salud Publica [Internet]. 2019 Jun 26 [cited 2023 Oct

- 9];36(2):319. Available from:
<https://rpmpesp.ins.gob.pe/index.php/rpmpesp/article/view/4623>
7. Vásquez Sáenz OA, Montenegro Camacho LA, Vásquez Sáenz OA, Montenegro Camacho LA. Modernización de la Gestión Hospitalaria En Instituciones Prestadoras de Salud. Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo [Internet]. 2023 Mar 9 [cited 2023 Oct 9];15(4):639–43. Available from:
<https://cmhnaaa.org.pe/ojs/index.php/rcmhnaaa/article/view/1907>
 8. Estrada K. Gestión hospitalaria y capacitación profesional en las supervisoras del departamento de enfermería Lima, 2021 [Internet]. 2022 [cited 2023 Oct 9]. Available from:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82841/Estrada_JKR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 9. Diaz J. Modelos de Gestión Hospitalaria y su Influencia en la Calidad de Atención al usuario del Servicio de Salud [Internet]. 2021 [cited 2023 Nov 20]. Available from:
<https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/10484/DiazJuan2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 10. Toapanta N. Gestión Hospitalaria sobre el manejo de desechos infecciosos en el Hospital Básico Sigchos, de la coordinación ZONAL 3 DE SALUD [Internet]. 2020 [cited 2023 Nov 20]. Available from:
<https://core.ac.uk/download/pdf/486912102.pdf>
 11. Cuyo M, Castillo R. Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. La U Investiga [Internet]. 2020 [cited 2023 Dec 28];7(2):39–52. Available from:
<https://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>
 12. Estrada K. Gestión hospitalaria y capacitación profesional en las supervisoras del departamento de enfermería Lima, 2021 [Internet]. 2022 [cited 2023 Nov 20]. Available from:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82841/Estrada_JKR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

13. Mendez A. Gestión de seguridad, salud ocupacional y productividad laboral en profesionales de enfermería del Hospital Regional Docente Materno Infantil el Carmen Huancayo 2021 [Internet]. 2022. Available from: <https://orcid.org/>
14. Castilla D, Cárdenas M. Factores de riesgo psicosociales y productividad de los internos de enfermería de la Universidad Norbert Wiener, Lima – 2023. LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades [Internet]. 2023 Dec 5;4(6). Available from: <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/1433>
15. Valiente V. Programa de gestión del talento humano y productividad de enfermeros en un hospital público Lambayeque. 2020.
16. Huanca G. Gestión del capital humano y la productividad laboral del personal asistencial del centro de salud Clas Juan Pablo II, Manchay 2019 [Internet]. 2020 [cited 2023 Nov 20]. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41079/Huanca_%c3%91G.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Bolívar J. Inteligencia emocional y productividad laboral del personal de salud del centro de salud Nestor Gambetta, DIRESA Callao, 2016. Repositorio Institucional UNFV [Internet]. 2019;81. Available from: <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3265/BOLIVAR RENON JENNY LUZ - MAESTRIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Flores J, Barbarán H. Plan integral de mejora para fortalecer la gestión hospitalaria a nivel institucional en la región San Martín, 2021. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 2022 Mar;6(1):2436–60.
19. Coronel E. Gestión Hospitalaria y Aprendizaje Organizacional del Personal del Hospital Aurelio Díaz Ufano y Peral. Lima-Perú. 2021 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2021 [cited 2024 Jan 10]. Available from:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61525/Coronel_AE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

20. Labarca M, Nieves M. Gestión de la Calidad de Servicio en los centros de salud privados. *Revista Temario Científico* [Internet]. 2022 Dec 10 [cited 2023 Dec 30];2(2):25–38. Available from: <https://alinin.org/ojs/index.php/temariocientifico/article/view/37/271>
21. Flores J, Barbarán H. Gestión Hospitalaria: una mirada al desarrollo de sus procesos. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*. 2021 Apr;5(2):1527–45.
22. Tumbaco YM, Zambrano MF, Veliz-Cantos SG, Delgado BA. Competencias gerenciales del personal de enfermería en el ámbito de la gestión hospitalaria. *CIENCIAMATRIA*. 2021 Jan 1;7(12):602–14.
23. Halanocca S, Palomino L, Rupay K. La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud [Internet]. *Esan*; 2019 [cited 2023 Nov 21]. Available from: https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1782/2019_MAGSS_16-1_03_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Patricia J, Marley Y, Marcelo W, Lilibeth M. Procesos administrativos: un estudio al desarrollo empresarial de las pymes. *Revista Científica Multidisciplinaria* [Internet]. 2020 [cited 2023 Nov 21];4(4):29–40. Available from: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/334/237>
25. Flórez L. Procesos administrativos, y la calidad de servicio del Hospital José Hernán Soto Cadenillas -Chota 2019. *Gobierno y Gestión Pública* [Internet]. 2019 [cited 2023 Nov 26];6(2). Available from: <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/130/117>
26. Heredia R. Gestión administrativa y condiciones laborales en el área de emergencia del Hospital Regional de Chiclayo [Internet]. Universidad

- César Vallejo; 2020 [cited 2023 Nov 26]. Available from:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54503/Here_dia_ORK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. Castillo E. Gestión administrativa y desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023 [Internet]. 2023 [cited 2023 Nov 26]. Available from:
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/8911/T061_09475896_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
28. Estrella NLC, Pérez GPL. Nursing care in palliative care patients with cáncer. Salud, Ciencia y Tecnología [Internet]. 2023 [cited 2024 Jan 9];3. Available from:
<https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/488/887>
29. Clavijo J. Gestión administrativa y el mantenimiento de equipos hospitalarios del área de emergencia en un hospital público de Paita, 2022 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2023 [cited 2023 Nov 26]. Available from:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107807/Clavijo_CJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
30. Freire G. Gestión administrativa y medidas de bioseguridad percibidas por usuarios internos del Hospital General, Babahoyo, Ecuador, 2020 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2021 [cited 2023 Nov 26]. Available from:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61418/Freire_FGG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
31. Medranda K. Gestión administrativa y desarrollo empresarial de la empresa Asoprocomsal del Cantón San Vicente, período 2019-2021 [Internet]. Universidad Estatal del Sur de Manabí; 2022 [cited 2023 Nov 26]. Available from:
<http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3834/1/TESIS%20FINAL.%20KARLA%20MEDRANDA%20ZAMBRANO.pdf>

32. Sánchez G. Motivación y productividad laboral del personal de salud en una Microred de salud en la región Amazonas, 2022. [Internet]. Universidad César Vallejo; 2023 [cited 2023 Nov 27]. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106789/S%20c3%a1nchez_AGK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
33. Uriarte Z. Desempeño y productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital privado en Lambayeque [Internet]. Universidad César Vallejo; 2022 [cited 2023 Dec 28]. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106165/Uriarte_BZ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
34. Ortiz L, Ortiz L, Coronell R, Hamburger k, Orozco E. Incidence of organizational climate on labor productivity in institutions providing health services (IPS): a correlational study. Revista Latinoamericana de Hipertensión [Internet]. 2019 [cited 2023 Nov 27];14(2). Available from: <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/3289/IncidenciaClimaOrganizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
35. Fernández A, De Rutte J, Suárez E. PRODUCTIVIDAD Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RODRÍGUEZ DE MENDOZA, AMAZONAS. HORIZONTE EMPRESARIAL [Internet]. 2023 Jul 31 [cited 2023 Nov 27];10(1):282–99. Available from: <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/2492/2936>
36. Santa D, Santa A, Rosas C, Sánchez M, Reyes C, Rodríguez J. Savez editorial. In: Savez. 2021.
37. Durand L, Romero R. Plan de motivación laboral para el incremento de la productividad de los trabajadores de la tienda Topi Top-Huancayo [Internet]. Universidad Continental; 2019 [cited 2023 Dec 28]. Available from: http://repositoriodemo.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/7029/2/IV_FCE_308_Durand_Alvarez_2019.pdf

38. Yallercco L, Umire Y. Estilos de liderazgo y rendimiento laboral en enfermeros que laboran en el Sector Salud, Juliaca 2019. Revista Científica de Ciencias de la Salud. 2020 Oct 1;13(1):32–6.
39. Barzola L, Huamán M. Condiciones de trabajo y rendimiento laboral en enfermeras de una red de salud [Internet]. Universidad Peruana los Andes; 2020 [cited 2023 Dec 28]. Available from: <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2326/TESES%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
40. Salazar L. Nivel de motivación y productividad laboral en los enfermeros del hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2019 [cited 2023 Dec 28]. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36113/Salazar_AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
41. Quiroz S. Gestión de Recursos Humanos, y Eficacia del Sistema Administrativo de la Municipalidad Provincial de Ayabaca [Internet]. Universidad César Vallejo; 2020 [cited 2023 Dec 31]. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47565/Quiroz_GDPSM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
42. Palomino M. Motivación y productividad laboral de profesionales de salud del policlínico de Essalud en Lima, 2022.
43. Padilla Z, Hernández M. Formación del talento humano para el empoderamiento en organizaciones públicas: una visión sistémica. Visión Educativa [Internet]. 2022 [cited 2023 Dec 31];4(2). Available from: <https://revistasuba.com/index.php/VISIONEDUCATIVA/article/view/193>
44. Diaz J. Modelos de Gestión Hospitalaria y su Influencia en la Calidad de Atención al usuario del Servicio de Salud: Revisión Sistemática Rápida de la literatura [Internet]. Universidad EAN; 2021 [cited 2023 Dec 31]. Available from: <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/10484/DiazJuan2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

45. Flores J, Barbarán H. Plan integral de mejora para fortalecer la gestión hospitalaria a nivel institucional en la región San Martín, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* [Internet]. 2022 Mar [cited 2023 Dec 31];6(1):2436–60. Available from: <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1660/2334>
46. López E. Calidad de cuidados de enfermería y satisfacción de pacientes del servicio de quimioterapia ambulatoria de un hospital de Lima. Universidad Norbert Wiener; 2021.
47. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la Investigación. 5ta Edic. Ediciones de la U, editor. 2018.
48. López P, Fachelli S. Metodología de la investigación social cuantitativa. 1ra Edic. 2015.
49. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mc Graw Education, editor. Vol. 10. 2018.
50. Navarro S, Gambetta P. Gestión Hospitalaria y Calidad de los Registros de las Historias Clínicas del Servicio de Odontología en ESSALUD de la Región Tacna, año 2018. Universidad César Vallejo; 2018.
51. Salazar L. Nivel de motivación y productividad laboral en los enfermeros del hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2019 [cited 2024 Jan 9]. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36113/Salazar_AL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	DEFINICIÓN OPERACIONAL			METODOLOGÍA
			Variable	Dimensiones	Indicadores	
General	General	General				
¿Cuál es la relación entre gestión hospitalaria y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023?	Establecer la relación entre gestión hospitalaria y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023	Existe relación directa entre gestión hospitalaria y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023	Gestión hospitalaria	Planificación Organización Dirección Control	Programación Estrategias Estructura orgánica Comunicación Directivas y reglamentos Coordinación Liderazgo Trabajo en equipo Preventivo Simultaneo Correlativo	Enfoque: Cuantitativo Método: Hipotético Deductivo Tipo: Básica Alcance correccional Diseño: No experimental con corte transversal
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas				
¿Cuál es la relación entre el proceso de planificación y productividad en enfermeras de un	Determinar la relación entre el proceso de planificación y productividad en enfermeras de un	Existe relación directa entre el proceso de planificación y productividad en enfermeras de un	Productividad en enfermeras de un	Eficiencia	Logística y colaboración para elaboración de funciones laborales Distribución de recursos	Población: La población está conformada por 60 enfermeras de un instituto oncológico especializado. Y la muestra será censal.

instituto oncológico especializado, 2023?	instituto oncológico especializado, 2023	instituto oncológico especializado, 2023	instituto oncológico especializado		Cumplimiento de objetivos	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Dos cuestionarios, uno medirá la variable gestión hospitalaria que constará de 20 preguntas. El segundo cuestionario medirá la variable productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado el cual tendrá 20 preguntas.</p> <p>Escala: Ordinal</p>
¿Cuál es la relación entre el proceso de organización y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023?	Determinar la relación entre el proceso de organización y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023	Existe relación directa entre el proceso de organización y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023		Eficacia	<p>Actuar con ética</p> <p>Desempeño en el logro de la productividad, Objetivos y metas</p>	
¿Cuál es la relación entre el proceso de dirección y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023?	Determinar la relación entre el proceso de dirección y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023	Existe relación directa entre el proceso de dirección y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023		Adaptabilidad	<p>Atención a necesidades del profesional</p> <p>Respeto a funciones del profesional</p>	
¿Cuál es la relación entre el proceso de control y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023?	Determinar la relación entre el proceso de control y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023	Existe relación directa entre el proceso de control y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023				

ANEXO 2. Instrumentos validados

Instrumento para medir la Gestión hospitalaria

Cuestionario adaptado de Navarro Luna Sara y Gambetta Ríos Percy (2018)

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: “Gestión hospitalaria y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023”

INSTRUCCIONES: Estimada enfermera el presente cuestionario tiene como objetivo Establecer la relación entre gestión hospitalaria y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023. Cuyos fines son estrictamente académicos, para lo cual se pide su colaboración. Por favor marque con una (x) la alternativa más adecuada de acuerdo a su criterio.

Para registrar su respuesta considere los siguientes valores.

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

N°	DIMENSIÓN I: PLANIFICACIÓN	1	2	3	4	5
01	El proceso de planificación se formula de manera participativa.					
02	Se utiliza la prospectiva como herramienta de planificación.					
03	La visión y misión se difunde de manera constante.					
	DIMENSIÓN II: ORGANIZACIÓN					
04	La actual estructura orgánica institucional es adecuada					
05	Los niveles de comunicación se dan de manera fluida y oportuna.					
06	Los procedimientos son ágiles y acordes al TUPA Institucional.					
07	Las funciones están definidas de acuerdo al MOF Institucional.					
08	Los niveles de autoridad y subordinación están claramente definidos.					

DIMENSIÓN III: DIRECCIÓN						
09	El estilo de liderazgo es adecuado					
10	Se convoca de manera regular a reuniones de coordinación					
11	Se promueve el trabajo en equipo					
DIMENSIÓN IV: CONTROL						
12	Se da un control preventivo antes que el correctivo					
13	Cuando se identifica el error o irregularidad se establecen nuevas medidas para evitar error					
14	Se realiza seguimiento periódico de objetivos, que permitan facilitar la corrección de estrategias.					

Instrumento para medir la Productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado

Cuestionario adaptado de Salazar Avalos, Luisa (2019)

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: “Gestión hospitalaria y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023”

INSTRUCCIONES: Estimada enfermera el presente cuestionario tiene como objetivo Establecer la relación entre gestión hospitalaria y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023. Cuyos fines son estrictamente académicos, para lo cual se pide su colaboración. Por favor marque con una (x) la alternativa más adecuada de acuerdo a su criterio.

Para registrar su respuesta considere los siguientes valores.

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

N°	DIMENSIÓN I: EFICIENCIA	1	2	3	4	5
01	La logística con la que cuenta le permite cumplir con sus funciones como profesional de enfermería en el instituto oncológico donde trabaja.					
02	La colaboración de sus colegas de enfermería del instituto oncológico donde trabaja ayuda para el cumplimiento de sus funciones.					
03	La distribución de los recursos materiales es equitativa para todas las áreas del instituto oncológico especializado.					
04	La jefatura del instituto oncológico especializado maneja con eficiencia los recursos financieros asignados para el personal de enfermería.					
05	Como profesional, cumple de manera adecuada con la meta establecida por la Dirección de enfermería.					
06	La motivación repercute en su productividad como profesional de enfermería.					

07	Con los recursos disponibles, su productividad puede incrementarse.					
DIMENSIÓN II: EFICACIA						
08	En la gestión actual el profesional de enfermería actúa con ética frente al cumplimiento de funciones.					
09	Como profesional de enfermería, del instituto oncológico especializado usted alcanza diariamente la productividad que está establecida.					
10	Las historias clínicas son llenadas de manera adecuada, cumpliendo con la norma de salud establecida.					
11	Realiza adecuadamente el cuidado integral y el monitoreo de sus pacientes que se le asigna diariamente.					
12	Se realiza reuniones de análisis de la productividad para la toma de decisiones.					
DIMENSIÓN III: ADAPTABILIDAD						
13	La jefatura del instituto oncológico especializado comprende las necesidades del personal profesional de enfermería, facilitando su labor.					
14	Se respetan las funciones del profesional de enfermería interactuando asertivamente.					

EXPERTO 1

OPINION DE JUICIO DE EXPERTOS EN LA VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Gestión Clínica y Productividad en enfermeras de un Instituto oncológico especializado, 2023

Indicaciones:

Señor especialista luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación "Gestión Clínica y Productividad en enfermeras de un Instituto oncológico especializado, 2023 " con la matriz de consistencia le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional denotar si cuenta con los requisitos de formulación para su posterior aplicación.

N°	Indicadores	Criterios	1	2	3	4	5
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje sencillo					✓
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables					✓
3	Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					✓
4	Organización	Existe una organización lógica					✓
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					✓
6	Intencionalidad	Adecuados para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas					✓
7	Consistencia	Basados en aspectos teóricos – científicas de la tecnología educativa					✓
8	Coherencia	Entre los indicadores e índices					✓
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de diagnóstico					✓

Para cada criterio considere la escala del 1 al 5

Muy aceptable	5
Aceptable	4
Regular	3
Poco aceptables	2
No aceptable	1

Apellidos y Nombres	Calvo de la Cruz, Silvia	Firma	
Grado académico	Doctora en magister		Silvia Calvo de la Cruz

.....
 Lin. Silvia Calvo de la Cruz
 1977-1981
 SUPERVISORA Y TITULAR
 SALUD MENTAL ENDOCRINO
 INSTITUTO NACIONAL ENFERMEROS

EXPERTO 2

OPINION DE JUICIO DE EXPERTOS EN LA VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Gestión Clínica y Productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023

Indicaciones:

Señor especialista luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación "Gestión Clínica y Productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023 " con la matriz de consistencia le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional denotar si cuenta con los requisitos de formulación para su posterior aplicación.

N°	Indicadores	Criterios	1	2	3	4	5
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje sencillo					✓
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables					✓
3	Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					✓
4	Organización	Existe una organización lógica					✓
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					✓
6	Intencionalidad	Adecuados para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas					✓
7	Consistencia	Basados en aspectos teóricos - científicas de la tecnología educativa					✓
8	Coherencia	Entre los indicadores e índices					✓
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de diagnóstico					✓

Para cada criterio considere la escala del 1 al 5

Muy aceptable	5
Aceptable	4
Regular	3
Poco aceptables	2
No aceptable	1

Apellidos y Nombres	<i>Piña Morale, María Iba</i>	Firma	<i>Maria Piña M</i>
Grado académico	Doctora en <i>Magister</i>		Mg. MARIA IBA PIÑA MORALE DIRECTORA EJECUTIVA DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA INSTITUCION ONCOLOGICA ESPECIALIZADA

EXPERTO 3

OPINION DE JUICIO DE EXPERTOS EN LA VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Gestión Clínica y Productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023

Indicaciones:

Señor especialista luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación "Gestión Clínica y Productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023 " con la matriz de consistencia le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional denotar si cuenta con los requisitos de formulación para su posterior aplicación.

N°	Indicadores	Criterios	1	2	3	4	5
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje sencillo					1
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables					1
3	Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					1
4	Organización	Existe una organización lógica					1
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					1
6	Intencionalidad	Adecuados para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas					1
7	Consistencia	Basados en aspectos teóricos – científicas de la tecnología educativa					1
8	Coherencia	Entre los indicadores e índices					1
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de diagnóstico					1

Para cada criterio considere la escala del 1 al 5

Muy aceptable	5
Aceptable	4
Regular	3
Poco aceptables	2
No aceptable	1

Apellidos y Nombres	COCHE RENDON HEITTA	Firma	
Grado académico	Doctora en ADMINISTRACION		

ANEXO 4

OPINION DE JUICIO DE EXPERTOS EN LA VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Gestión Clínica y Productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023

Indicaciones:

Señor especialista luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación "Gestión Clínica y Productividad en enfermeras de un Instituto oncológico especializado, 2023 " con la matriz de consistencia le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional denotar si cuenta con los requisitos de formulación para su posterior aplicación.

N°	Indicadores	Criterios	1	2	3	4	5
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje sencillo					✓
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables					✓
3	Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					✓
4	Organización	Existe una organización lógica					✓
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					✓
6	Intencionalidad	Adecuados para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas					✓
7	Consistencia	Basados en aspectos teóricos – científicas de la tecnología educativa					✓
8	Coherencia	Entre los indicadores e índices					✓
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de diagnóstico					✓

Para cada criterio considere la escala del 1 al 5

Muy aceptable	5
Aceptable	4
Regular	3
Poco aceptables	2
No aceptable	1

Apellidos y Nombres	MDA. ROSARIO ROMAN OCHOA	Firma	26/10/23.
Grado académico	Doctora en HUMANIDADES	 <small>ROSARIO ROSARIO ROMAN OCHOA CIP. 28458 Especialista Supervisor II Hospitalización HOSPITAL DE ENFERMERIA FEBRERO 2012</small>	

ANEXO 5

OPINION DE JUICIO DE EXPERTOS EN LA VALIDACION DE INSTRUMENTOS

Gestión Clínica y Productividad en enfermeras de un Instituto oncológico especializado, 2023

Indicaciones:

Señor especialista luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación "Gestión Clínica y Productividad en enfermeras de un Instituto oncológico especializado, 2023 " con la matriz de consistencia le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional denotar si cuenta con los requisitos de formulación para su posterior aplicación.

N°	Indicadores	Criterios	1	2	3	4	5
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje sencillo				✓	
2	Objetividad	Esta expresado en conductas observables					✓
3	Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					✓
4	Organización	Existe una organización lógica			✓		
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				✓	
6	Intencionalidad	Adecuados para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas			✓		
7	Consistencia	Basados en aspectos teóricos – científicas de la tecnología educativa				✓	
8	Coherencia	Entre los indicadores e índices				✓	
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de diagnóstico					✓

Para cada criterio considere la escala del 1 al 5

Muy aceptable	5
Aceptable	4
Regular	3
Poco aceptables	2
No aceptable	1

Apellidos y Nombres	Chalko Viza Ana María	Firma	
Grado académico	Doctora en		

— Magister en Gobierno y Gestión en Salud.
— Magister en Docencia Universitaria.

LIC. ANA MARIA CHALKO VIZA
C.E.P. 10540
Escuela Superior de
Procesos de Gestión
DEPARTAMENTO DE INGENIERIA
— CIUDAD DE LA PAZ —

Anexo 6. Formulario virtual

Preguntas

Respuestas

60

Configuración

Gestión hospitalaria y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023.

Estimada enfermera: Nuestros nombres son Lic. Thania Espinoza García y Lic. Elizabeth Rivera Damian. El presente formulario es parte de la recolección de datos que se realizará con fines académicos para obtener el Grado Académico de Maestras en Ciencias de la Salud.

OBJETIVO: Establecer la relación entre gestión hospitalaria y productividad en enfermeras de un instituto oncológico especializado, 2023.

Correo electrónico *

Correo electrónico válido

Este formulario recopila correos electrónicos. [Cambiar la configuración](#)

Desea participar de manera voluntaria. *

Anexo 7. Base de datos V1 Gestión Hospitalaria

V1: Gestión hospitalaria																		
D1: Planificación			PROMEDIO	D2: Organización					PROMEDIO	D3: Dirección				PROMEDIO	D4: Control			PROMEDIO
1	2	3		4	5	6	7	8		9	10	11	12		13	14		
3	3	5	11	4	3	3	5	5	20	3	5	4	12	3	3	5	11	
4	5	4	13	3	3	3	3	4	16	4	3	3	10	3	3	4	10	
5	5	3	13	3	3	3	5	4	18	3	3	4	10	3	3	3	9	
2	5	3	10	2	3	4	3	5	17	3	4	4	11	4	5	4	13	
5	5	5	15	4	4	4	5	4	21	4	4	4	12	4	3	3	10	
3	3	4	10	3	4	3	3	2	15	3	3	3	9	2	3	2	7	
3	2	2	7	3	3	3	4	3	16	3	3	3	9	3	3	3	9	
2	3	2	7	2	3	3	4	4	16	2	3	3	8	4	3	2	9	
3	2	3	8	2	4	3	2	5	16	2	3	2	7	2	2	2	6	
4	4	4	12	3	2	4	4	4	17	4	5	4	13	4	4	4	12	
2	2	3	7	3	3	3	3	2	14	3	3	3	9	2	2	3	7	
3	3	3	9	2	2	2	2	2	10	2	2	3	7	3	3	3	9	
4	5	5	14	3	3	3	4	2	15	3	3	4	10	3	2	2	7	
2	2	3	7	2	1	1	3	3	10	1	2	2	5	2	3	2	7	
3	3	2	8	2	3	4	4	2	15	1	3	2	6	3	2	2	9	
4	4	4	12	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	3	7	
4	3	3	10	4	4	4	4	4	20	4	5	5	14	4	4	5	13	
3	3	4	10	4	4	4	4	3	19	3	3	4	10	2	3	3	9	
5	5	5	15	3	3	3	5	5	19	3	3	3	9	4	4	3	11	
5	5	5	15	4	4	4	4	4	21	4	4	4	12	5	5	4	14	
2	3	1	6	1	1	1	2	1	6	1	5	2	8	3	1	1	5	
4	4	5	13	3	4	4	4	3	18	4	4	4	12	4	4	4	12	
5	3	5	13	4	4	4	5	4	21	4	5	5	14	5	5	4	14	
2	1	3	6	3	2	3	3	3	14	1	1	3	5	2	3	3	8	
3	3	3	9	4	4	4	4	4	20	3	5	4	12	4	4	4	12	
3	3	2	8	4	3	4	4	3	18	3	4	4	11	2	3	3	8	
5	4	5	14	3	4	4	4	5	20	4	5	5	14	4	4	4	12	
4	3	4	11	3	3	3	4	4	17	3	2	4	9	3	3	4	10	
3	3	3	9	2	2	2	4	3	13	2	3	3	8	2	3	2	7	
5	5	5	15	3	3	3	3	2	14	2	3	2	7	3	1	3	7	
3	4	3	10	3	4	4	4	3	18	2	4	4	10	4	4	4	12	
4	4	3	11	3	3	2	4	5	17	3	4	4	11	3	4	4	11	
3	3	3	9	3	3	3	4	4	17	3	4	5	12	4	5	4	13	
3	3	3	9	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	3	3	3	9	
4	4	5	13	5	4	4	5	5	23	5	5	5	15	4	5	4	13	
3	3	2	8	2	3	3	4	4	16	2	2	2	6	3	3	3	9	
3	3	3	9	5	2	3	3	4	17	3	3	3	9	3	3	3	9	
3	4	3	10	2	3	2	5	4	16	2	3	4	9	2	4	4	10	
5	5	5	15	5	4	4	5	5	23	5	5	5	15	5	5	5	15	
3	3	3	9	2	2	3	4	3	14	2	2	1	5	2	2	2	6	
2	2	2	6	1	3	3	1	3	11	3	3	3	9	1	3	3	7	
4	4	3	11	2	2	3	3	3	13	3	3	4	10	2	3	3	8	
3	3	4	10	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	3	3	3	9	
3	3	4	10	3	2	3	4	2	14	3	2	3	8	1	3	1	5	
3	3	2	8	3	3	2	3	3	14	3	4	2	9	2	2	2	6	
4	4	5	13	3	3	4	5	5	20	3	5	4	12	3	3	3	9	
3	5	4	12	3	3	4	5	4	19	4	4	5	13	3	4	3	10	
5	4	5	14	4	4	3	5	5	21	4	3	3	10	3	4	4	11	
3	3	3	9	3	4	5	5	5	22	4	4	4	13	4	4	3	11	
2	3	3	8	3	3	3	5	5	19	4	2	4	10	4	4	4	12	
4	5	5	14	4	4	3	5	4	20	4	4	5	13	3	4	4	11	
4	4	5	13	2	2	4	4	2	14	4	4	3	11	3	3	2	8	
2	5	5	12	4	4	4	4	5	22	4	5	5	14	4	5	5	14	
4	4	5	13	2	3	2	3	4	14	2	4	4	10	2	4	4	10	
3	4	4	11	2	2	3	5	4	16	3	3	4	10	3	3	2	8	
2	1	1	4	1	3	3	2	2	11	2	2	3	7	1	1	2	4	
3	3	4	10	3	3	2	4	4	16	2	3	3	8	3	4	3	10	
2	3	1	6	2	5	3	3	4	17	2	4	3	9	3	2	3	8	
3	3	3	9	2	3	2	4	4	15	4	2	5	11	2	3	2	7	
4	4	4	12	1	4	3	4	5	17	4	5	5	14	5	4	3	12	

Anexo 8. Base de datos V2 Productividad laboral

V1: Productividad laboral																	
D1: Eficiencia							SUMA T	D2: Eficacia					PROMEDIO	D3: Adaptabilidad		PROMEDIO	PT
1	2	3	4	5	6	7		8	9	10	11	12		13	14		
1	5	3	4	5	6	7	28	3	3	5	5	5	21	5	5	10	59
5	3	3	3	4	4	4	24	3	3	5	5	3	19	3	5	8	51
3	4	3	3	4	4	4	27	5	5	4	5	3	22	3	4	7	56
4	3	3	1	4	3	5	21	5	5	5	5	4	24	2	3	5	50
3	3	3	4	4	4	5	25	4	4	4	5	4	21	4	4	8	54
2	3	3	2	4	2	3	19	4	4	2	3	2	15	2	3	5	39
4	3	2	2	4	3	4	22	3	4	3	5	3	18	2	3	5	45
4	3	4	2	4	4	4	25	3	3	3	4	3	16	2	4	6	47
2	4	1	2	4	3	5	21	3	4	4	3	2	16	1	1	2	39
3	4	3	4	5	5	4	28	5	4	4	5	4	22	3	4	7	57
2	3	3	3	3	3	3	20	4	4	3	4	3	18	3	3	6	44
3	4	2	3	3	2	5	22	2	5	5	5	2	19	2	3	5	46
3	4	4	2	5	4	4	26	2	4	4	4	3	17	3	1	4	47
2	2	2	2	4	5	5	22	1	4	5	5	2	17	1	2	3	42
2	2	2	3	3	3	4	19	4	3	3	4	3	17	3	3	6	42
3	3	4	3	3	4	3	24	3	4	4	4	4	19	3	3	6	49
4	4	3	3	5	3	3	25	4	4	4	4	4	20	4	5	9	54
3	4	3	3	5	4	4	26	3	3	4	5	3	18	3	3	6	50
3	5	2	3	5	5	5	28	4	5	5	5	5	24	3	3	6	58
4	4	4	4	5	5	5	30	5	5	4	5	5	24	3	5	8	62
2	3	1	1	3	4	5	19	1	1	1	1	1	5	1	1	2	26
4	4	2	5	5	5	5	30	3	5	4	5	5	22	4	4	8	60
4	4	4	4	5	4	3	28	4	4	4	5	4	21	4	5	9	58
3	3	3	2	4	5	3	23	1	4	4	5	1	15	1	3	4	42
4	4	4	4	4	3	4	27	4	5	5	5	3	22	4	3	7	56
4	4	4	3	4	4	3	26	3	5	4	5	2	19	3	3	6	51
3	4	3	4	5	5	5	29	4	5	5	4	4	22	3	4	7	58
4	3	3	2	3	3	3	20	3	4	4	4	3	18	3	4	7	45
3	3	4	2	5	4	4	25	2	5	5	5	3	20	2	4	6	51
2	2	2	4	3	3	3	19	3	3	3	4	2	15	2	3	5	39
2	3	3	3	3	3	3	20	4	3	4	4	3	18	3	4	7	45
4	4	4	4	3	5	5	29	4	5	4	5	2	20	3	3	6	55
4	4	3	3	5	4	3	26	3	5	3	5	3	19	4	5	9	54
3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	3	4	3	17	3	3	6	44
4	4	4	3	5	2	1	23	4	5	4	5	3	21	4	4	8	52
4	4	3	3	4	3	3	24	4	4	5	5	2	20	2	4	6	50
4	4	4	3	3	5	5	28	4	5	3	4	2	18	3	3	6	52
4	4	4	3	5	5	5	29	5	3	3	5	4	20	3	3	6	55
4	4	5	5	4	4	5	31	5	5	4	5	5	24	4	4	8	63
3	2	1	1	4	3	3	17	3	3	2	5	2	15	3	3	6	38
4	5	3	3	5	2	5	27	3	5	5	5	4	22	3	2	5	54
3	3	2	2	3	3	3	19	3	3	3	4	3	16	3	3	6	41
4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	19	4	4	8	55
4	4	3	2	3	4	4	24	3	4	4	4	4	19	4	3	7	50
2	2	2	2	4	4	4	20	3	3	3	4	3	16	1	3	4	40
5	5	3	3	5	5	3	29	4	4	5	5	3	21	4	4	8	58
2	4	2	2	4	4	3	21	4	4	3	5	3	19	3	4	7	47
4	4	4	4	4	5	4	30	5	4	5	5	3	22	2	3	5	57
4	5	4	4	5	4	5	31	5	4	5	5	4	23	4	4	8	62
3	4	3	3	4	4	5	26	4	4	4	4	3	19	3	3	6	51
4	4	4	3	4	3	3	25	4	3	4	3	4	17	4	4	8	50
4	3	3	1	3	3	3	19	3	3	3	3	3	15	1	5	6	40
4	4	4	4	5	5	4	30	5	5	4	5	3	22	3	4	7	59
4	4	2	2	4	2	4	22	5	5	5	5	4	24	3	2	5	51
4	2	3	2	5	4	5	25	3	5	3	5	1	17	3	3	6	48
1	3	3	2	3	3	3	18	2	4	3	4	3	16	3	2	5	39
4	4	4	3	4	4	4	27	3	4	4	5	4	20	3	3	6	53
3	3	2	3	5	4	3	23	3	5	5	5	3	21	3	3	6	50
4	1	4	4	5	4	4	26	5	5	4	3	3	20	3	3	6	52
4	4	4	2	5	5	2	26	4	4	3	4	3	18	3	4	7	51

