



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

LA ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DEL CAPITAL HUMANO Y LA EFECTIVIDAD
INSTITUCIONAL DE LOS HOSPITALES DEL SECTOR SALUD, PERIODO ACTUAL

Línea de investigación:

Gestión empresarial e inclusión social

Tesis para optar el grado académico de Doctora en Administración

Autora:

Cruz Chagmani de Paye, Carmen Giovanna

Asesora:

Cruz Gonzales, Gloria Esperanza
(ORCID: 0000-0003-1937-5446)

Jurado:

Pajuelo Camones, Carlos Heráclides

Torres Vásquez, Charles Pastor

Pacheco Trucios, Teófilo Fortunato

Lima - Perú

2023

Reporte de Análisis de Similitud

Archivo:

[1A_CRUZ_CHAGMANI_DE_PAYE_CARMEN_GIOVANNA_DOCTORADO_2023.docx](#)

Fecha del Análisis:

21/02/2023

Analizado por:

Astete Llerena, Johnny Tomas

Correo del analista:

jastete@unfv.edu.pe

Porcentaje:

25 %

Título:

LA ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DEL CAPITAL HUMANO Y LA EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL DE LOS HOSPITALES DEL SECTOR SALUD, PERIODO ACTUAL

Enlace:

<https://secure.arkund.com/old/view/151965435-247740-654378#HdJLbhsxEEXRvWjcCJqPf28lyCAwkKDeOKh4b370IAL7iavpFe36uPx//3x8rPc91XuogKqaggroaZaal+I4Agu4Agu4Agu4Agu4ArOdaCB5jxDaw00EADDdRVhVZohdbzDq3QCq3QCq1Qxw3aoA3aoO2cQRu0QRu0QR11ald2ald2aD/n0A7t0A71OqADOqADOqADOs4ddEAH1OOETuiETuiETuiEznMPnVD/FnRBF3RBF3RBF3RB12Gg5w+6oRu6obtd/MU4Yhy5z2tXQ0211L7ojYnEj8W3MJ3zqXP8/eyTrlf1sB7Ww3pYP1esh/WwnnreoayH9bAe1sP6+QbWw3pYD+tp5wzKelgP62H9/BDrYT2sh/Wwnn7OoayH9bB+8rAe1sN6WA/rYT3j3EFZD+snNuthPayH9bAe1sN6WD9d7UtD+tGObjSjF63oRCP60IMWdKAB+cWXXnjZRRdbaqFIFiligeUVV1pJBZVTTCmFIFECQUUTjbrJBNMLrGksgo2wRZYAjt gBWYABTB/4zd9wzd4czd2Uzf03a89rj2vva69f12P9+e/t+ff5+vv9c/j5f7B+XTmt6j2+vbqn9+AQ==>



DRA. MIRIAM LILIANA FLORES CORONADO
JEFA DE GRADOS Y GESTIÓN DEL EGRESADO



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**LA ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DEL CAPITAL HUMANO
Y LA EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL DE LOS HOSPITALES
DEL SECTOR SALUD, PERIODO ACTUAL**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN EMPRESARIAL E INCLUSIÓN SOCIAL**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

CRUZ CHAGMANI DE PAYE, CARMEN GIOVANNA

ASESOR:

CRUZ GONZALES, GLORIA ESPERANZA

ORCID: 0000-0003-1937-5446

LIMA- PERÚ

2023

DEDICATORIA:

A mi esposo, padre, madre y hermanas

Por el apoyo permanente

En mi desarrollo profesional.

AGRADECIMIENTO:

Mi especial agradecimiento para los distinguidos Miembros del Jurado.
Por su criterio objetivo en la evaluación de este trabajo de investigación.

Asimismo, mi agradecimiento para mi asesora.

Por las sugerencias recibidas para el mejoramiento de este trabajo.

Muchas gracias para todos.

ÍNDICE

Carátula	01
Dedicatoria	02
Agradecimiento	03
Índice	04
Resumen	10
Abstract	11

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema	13
1.2. Descripción del problema	14
1.3. Formulación del problema	17
1.3.1. Problema general	17
1.3.2. Problemas específicos	17
1.4. Antecedentes de la investigación	18
1.4.1. Antecedentes nacionales	18
1.4.2. Antecedentes internacionales	20
1.5. Justificación de la investigación	22
1.5.1. Justificación teórica	22
1.5.2. Justificación metodológica	22
1.5.3. Justificación práctica	22
1.6. Limitaciones de la investigación	22
1.7. Objetivos de la investigación	24
1.7.1. Objetivo general	24

1.7.2. Objetivos específicos	24
1.8. Hipótesis de la investigación	25
1.8.1. Hipótesis general	25
1.8.2. Hipótesis específicas	25

II: MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas de la investigación	26
2.1.1. Administración eficiente del capital humano	26
2.1.2. Efectividad institucional	27
2.2. Hospitales del Sector Salud	28
2.3. Marco conceptual de la investigación	28
2.3.1. Conceptos de administración eficiente del capital humano	28
2.3.2. Conceptos de efectividad institucional	29

III: MÉTODO

3.1. Tipo de investigación	31
3.1.1. Tipo de investigación propiamente dicho	31
3.1.2. Nivel de investigación	31
3.1.3. Métodos de la investigación	31
3.1.4. Diseño de la investigación	32
3.2. Población y muestra	33
3.2.1. Población	33
3.2.2. Muestra de la investigación	33
3.3. Operacionalización de variables	34

3.4. Instrumentos de la investigación	34
3.5. Procedimientos de la investigación	35
3.5.1. Técnicas de recopilación de datos	35
3.5.2. Técnicas de procesamiento de datos	35
3.6. Análisis de datos	36
3.7. Consideraciones éticas	37

IV: RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de los resultados de la investigación	38
4.1.1. Análisis e interpretación de los resultados de la variable independiente	38
4.1.2. Análisis e interpretación de los resultados de la variable dependiente	60
4.2. Contrastación de hipótesis de la investigación	82
4.2.1. Contrastación de la hipótesis general	82
4.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas	83
4.2.2.1 Contrastación de la hipótesis específica 1	83
4.2.2.2 Contrastación de la hipótesis específica 2	84
4.2.2.3 Contrastación de la hipótesis específica 3	85
4.2.2.4 Contrastación de la hipótesis específica 4	86
4.2.2.5 Contrastación de la hipótesis específica 5	87

V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. Discusión del resultado de la variable independiente	88
---	----

5.2. Discusión del resultado de la variable dependiente	88
---	----

VI. CONCLUSIONES

6.1. Conclusión general	89
-------------------------	----

6.2. Conclusiones específicas	89
-------------------------------	----

VII. RECOMENDACIONES

7.1. Recomendación general	90
----------------------------	----

7.2. Recomendaciones específicas	90
----------------------------------	----

VIII. REFERENCIAS

Referencias	91
-------------	----

IX. ANEXOS

Anexo No. 1: Matriz de consistencia	95
-------------------------------------	----

Anexo No. 2: Instrumento: Encuesta	96
------------------------------------	----

Anexo No. 3: Validación del instrumento por expertos	102
--	-----

Anexo No. 4: Confiabilidad del instrumento con el alfa de Cronbach	105
--	-----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	38
Tabla 2	40
Tabla 3	42
Tabla 4	44
Tabla 5	46
Tabla 6	48
Tabla 7	50
Tabla 8	52
Tabla 9	54
Tabla 10	56
Tabla 11	58
Tabla 12	60
Tabla 13	62
Tabla 14	64
Tabla 15	66
Tabla 16	68
Tabla 17	70
Tabla 18	72
Tabla 19	74
Tabla 20	76
Tabla 21	78
Tabla 22	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	39
Figura 2	40
Figura 3	42
Figura 4	44
Figura 5	46
Figura 6	48
Figura 7	50
Figura 8	52
Figura 9	54
Figura 10	56
Figura 11	58
Figura 12	60
Figura 13	62
Figura 14	64
Figura 15	66
Figura 16	68
Figura 17	70
Figura 18	72
Figura 19	74
Figura 20	76
Figura 21	78
Figura 22	80

RESUMEN:

La Tesis académica denominada: “LA ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DEL CAPITAL HUMANO Y LA EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL DE LOS HOSPITALES DEL SECTOR SALUD, PERIODO ACTUAL”; ha identificado el problema materia de investigación en la efectividad institucional, específicamente del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana. Esta problemática se expresa en la pregunta general siguiente: ¿Cómo influye la administración eficiente del capital humano en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud? Teniendo en cuenta la problemática antes indicada se propone la solución a través de la hipótesis general: La administración eficiente del capital humano influye en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud. Entonces, a partir de los elementos metodológicos anteriores, el objetivo general del trabajo es: Conocer el efecto de la gestión eficaz del capital humano sobre la eficiencia institucional de los hospitales del sector salud. La conclusión es que el 90% de los encuestados está de acuerdo en que la gestión eficaz del capital humano tiene un impacto razonable en el desempeño institucional de los hospitales del sector salud.

Palabras clave: Administración eficiente del capital humano; efectividad institucional y Hospitales del Sector Salud.

ABSTRACT

The academic thesis called: "**THE EFFICIENT MANAGEMENT OF HUMAN CAPITAL AND THE INSTITUTIONAL EFFECTIVENESS OF HOSPITALS IN THE HEALTH SECTOR, CURRENT PERIOD**"; ; has identified the problem of research in institutional effectiveness, specifically the Hospital Nacional Dos de Mayo in Metropolitan Lima. This problem is expressed in the following general question: How does the efficient administration of human capital influence the institutional effectiveness of Health Sector Hospitals? Taking into account the aforementioned problem the solution is proposed through a general hypothesis: The effective management of human capital reasonably influences the institutional performance of hospitals in the health sector. Then, from the previous methodological elements, the general objective of the work is: To know the effect of the effective management of human capital on the institutional efficiency of hospitals in the health sector. The conclusion is that 90% of those surveyed agree that effective human capital management has a reasonable impact on the institutional performance of hospitals in the health sector.

Keywords: Efficient administration of human capital; institutional effectiveness and Health Sector Hospitals.

I. INTRODUCCIÓN

El problema materia de estudio se ha identificado en la deficiente efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud, específicamente tomando como referencia el Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana.

La efectividad institucional está relacionada con el logro de la misión, metas, y objetivos de los Hospitales del Sector Salud; los que no alcanzaron a cumplirse en ejercicios anteriores, y cuyo punto máximo fue alcanzado en un contexto de pandemia, donde muchos servicios hospitalarios colapsaron, viéndose afectada la dación de una adecuada y oportuna prestación de servicios de salud de calidad a la población, así como la accesibilidad y el uso racional de medicamentos, y la dotación de personal asistencial técnico y/o profesional para la atención de los usuarios.

Asimismo, en el marco de la efectividad institucional se está considerando la responsabilidad social institucional de los Hospitales del Sector Salud en general y particularmente del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana.

La gestión eficaz del capital humano consiste en planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar la asignación racional de los colaboradores a los diferentes servicios hospitalarios, de tal modo que lleve a cabo su trabajo en las mejores condiciones que ayude al logro de las metas, objetivos y misión institucional. Dicha administración también descansa en políticas, estrategias, tácticas y acciones necesarias para que el personal desarrolle sus actividades y fortalezca sus capacidades, en beneficio de los usuarios de los servicios de salud.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Específicamente el problema se ha identificado en la deficiente efectividad institucional del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana y será enfocado desde el punto de vista analítico. Teniendo en cuenta que dicho método permite tratar el problema sin vaguedades si no directamente a la esencia del mismo.

El método analítico considerado en esta investigación es una forma de estudiar la realidad problemática que permitirá aplicar el pensamiento crítico sobre dicha realidad y la evaluación de hechos problemáticos e información relativa a la misma de tal modo que quede plasmado sin duda alguna para otros investigadores que pueden tomar el trabajo como referencia.

El objetivo esencial del método analítico en esta investigación será descubrir información relevante sobre la realidad problemática de la efectividad institucional. De este modo que, para lograrlo, primero se ha tenido que recopilar todos los datos relacionados sobre dicha realidad problemática; y una vez recolectada la información se ha examinado para probar la hipótesis determinada en la investigación.

De este modo, utilizando herramientas de pensamiento crítico, y examinando los datos e hipótesis para comprobar si son válidos o no, sea llegará a las correspondientes conclusiones sobre la problemática de la efectividad institucional. Siendo que así, la evidencia obtenida de esta manera ha ayudado a avanzar los conocimientos que se tienen sobre dicha problemática.

En el mundo de la investigación, el método analítico se utiliza principalmente para encontrar evidencia que apoye la investigación sobre la administración eficiente del capital humano y la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud que

se ha llevado a cabo para hacerlas más fiables, o para formar nuevas ideas sobre una materia concreta.

1.2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El problema se ha identificado en la efectividad institucional del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana y será descrito en términos de síntomas o efectos; como la identificación de sus causas; para luego pasar al pronóstico, suponiendo que la entidad no hizo nada para abordar el problema; y, cerramos la descripción con el control del pronóstico, donde se da a conocer la alternativa de solución que se tiene en este trabajo.

Al respecto se tiene que el Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana es; “Ofrecer servicios de salud de calidad, con énfasis en patologías de alta complejidad, priorizando la atención de la población más vulnerable y excluida, en todas las etapas de vida”

Síntomas o efectos:

El problema de la efectividad institucional del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana se evidencia en el incumplimiento de los objetivos institucionales. Al respecto, no se hay logrado una adecuada prestación de servicios de salud de calidad a la población; no se ha efectuado la mejora continua de los procesos de atención al paciente, para una atención oportuna y eficaz; no se ha fortalecido el sistema de vigilancia epidemiológica y análisis de la situación de salud; se ha hecho muy poco por ampliar la cobertura de vigilancia epidemiológica y de notificación obligatoria, previniendo y controlando las infecciones intra hospitalarias a través del desarrollo de investigaciones epidemiológicas

hospitalarias que contribuyan a mejorar la calidad de la salud de la población que hace uso de nuestra institución; tampoco se ha podido mejorar la accesibilidad y el uso racional de medicamentos. Asimismo, no se ha mejorado el acceso a medicamentos de calidad a precios razonables; y también no se ha logrado la promoción del uso racional de los mismos.

El Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana, no ha mejorado el desempeño y el desarrollo potencial de los recursos humanos orientándolos hacia la satisfacción de las necesidades y expectativas del paciente; no se fortaleció el desempeño del personal a través de la capacitación continua, especialmente a los técnicos asistenciales y administrativos del hospital. Tampoco se ha podido mejorar la eficiencia en el manejo de los recursos humanos, materiales, económicos y financieros de la institución.

Asimismo, no se ha logrado planificar oportunamente la gestión hospitalaria ni evaluar lo ejecutado. Ni se ha realizado el mejoramiento de procesos en el manejo de los recursos del hospital, promoviendo la eficiencia, eficacia, transparencia y economía los cuales revertirán en la atención eficiente al paciente. Del 100% de objetivos institucionales, en promedio se ha logrado solo el 68% según la Memoria anual del Ministerio de Salud del año 2018.

Causas:

Se han determinado las siguientes causas:

El cambio permanente de autoridades en el Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana, lo cual no ha permitido llevar a cabo los objetivos institucionales en toda su integridad.

También se ha determinado la falta de políticas de desempeño en el Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana, que permita determinar el grado de economía, eficiencia y efectividad institucional.

Pronóstico:

De continuar esta situación el Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana seguirá incumpliendo sus objetivos y por tanto, continuará la inadecuada prestación de servicios de salud de calidad a la población.

Control del pronóstico:

En este trabajo se propone como solución al problema del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana, antes indicado a la administración eficiente del capital humano.

En este marco se debe planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar eficientemente el capital humano que el motor para la prestación de servicios de salud de calidad a la población; la mejora continua de los procesos de atención al paciente, para una atención oportuna y eficaz, entre otros objetivos institucionales.

La administración eficiente de capital humano o gestión eficiente del talento humano implica varias actividades, como descripción y análisis de cargo, planeación de capital humano, selección, reclutamiento, orientación y motivación de las personas, evaluación del desempeño, remuneración entrenamiento, desarrollo, relaciones sindicales, seguridad, salud y bienestar. La administración de capital humano está relacionada con estas funciones del administrador pues se refiere a las políticas y prácticas necesarias para administrar el trabajo de las personas en los Hospitales.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo influye la administración eficiente del capital humano en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- 1) ¿Cómo incide la planeación eficiente del capital humano en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud?
- 2) ¿Cómo influye la organización eficiente del capital humano en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud?
- 3) ¿Cómo incide la gestión eficaz del capital humano en el desempeño institucional de los Hospitales del Sector Salud?
- 4) ¿Cómo afecta el control efectivo del capital humano a la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud?
- 5) ¿Cómo afecta la responsabilidad social institucional en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud?

1.4. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. INVESTIGACIONES NACIONALES

Nunura (2017) estima que:

A través de este trabajo se pretende hacer un aporte a la administración de servicios de salud, construyendo un instrumento de medida, con validez y fiabilidad empírica que permita medir la calidad percibida del servicio de salud y a la vez develar los atributos que para los usuarios son importantes a la hora de definirla, con el fin de lograr un mejoramiento continuo de este servicio, al estructurar especificaciones que ayuden al diseño del servicio orientado al cliente ayuden al diseño del servicio orientado al cliente.

Morales (2018) estima que:

Los resultados de la investigación indican que la gestión del capital humano y la satisfacción del usuario del Seguro Social de Salud EsSalud, Huánuco-2018, se relacionan significativamente, ya que el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.447, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), entonces se acepta la hipótesis de investigación. Así mismo casi la totalidad de los usuarios opinan que dicha gestión es inadecuada y la totalidad de ellos están insatisfechos con el servicio que reciben.

Crisóstomo (2019) estima que:

El objetivo general fue determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal asistencial en el

Departamento de Farmacia del Hospital Regional de Huacho, 2018. La metodología fue de diseño a la investigación no experimental, transversal, correlacional causal. La población fue 35 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario.

Valentín (2017) estima que:

Según las pruebas estadísticas, se concluye que el nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es altamente significativa.

Vigo (2018) estima que:

El capital humano que posean las organizaciones es uno de los factores fundamentales en la competitividad de éstas, independientemente de su naturaleza o giro. No existe la asignación presupuestaria adecuada para establecer un Programa de Desarrollo de Capital Humano, quedando dicha responsabilidad a iniciativa de los trabajadores ya que no reciben mayor apoyo para que éstos se capaciten y desarrollen fuera de la institución.

Rojas y Vilchez (2018) sostiene que:

Existe relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

Vásquez (2017) estima que:

A nivel nacional es poco o casi nada lo que se está desarrollando en favor de la Gestión del Talento Humano. A nivel regional y local no existen programas de gestión del talento humano para un mejor desempeño laboral de los funcionarios, servidores y demás trabajadores de las unidades ejecutoras y de manera específica de la UGEL Ferreñafe.

Delgado y Marcos (2018) estima que:

Se estableció que existe relación entre la gestión administrativa y los procesos internos del personal docente de la Institución Educativa San Luís Gonzaga. Se estableció que existe relación entre la gestión administrativa y los recursos organizacionales del personal docente de la Institución Educativa San Luis Gonzaga.

1.4.2. INVESTIGACIONES INTERNACIONALES

García (2018) indica:

El capital humano es fuente de ventaja competitiva y es el factor clave de la competitividad de empresas, regiones e incluso países. Se concluye que el objeto de esta tesis ha sido averiguar en qué grado y sentido influye el capital humano en los resultados del sector industrial a partir de un modelo econométrico elaborado al efecto.

Seguí (2017) establece que:

La contabilidad representa el núcleo central del sistema de información empresarial y por tanto- resulta crítica para la toma de decisiones y el planteamiento estratégico de la organización.

Espín (2016) establece que:

La gestión del talento humano es un proceso estratégico, en tanto pretende la mejor elección, educación, organización y satisfacción del factor humano, estimulando el desarrollo de competencias específicas que tiendan a un alto desempeño de los docentes y directivos de las universidades.

Luna (2013) indica que:

La intención de esta investigación es dejar abierta la posibilidad de continuar por la misma línea de nuevas propuestas del conocimiento, tales como tesis, líneas de investigación, teorías en materia de estudio, para mejorar el buen funcionamiento de las pymes que son el motor de la económica de nuestro país, del Estado y de nuestro municipio Celaya.

Cervera (2016) estima que:

La evaluación de la efectividad organizacional depende de la percepción de los participantes organizacionales, ya que se trata de un constructo, cuyo significado es elaborado por los diferentes participantes organizacionales.

1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Este trabajo se justifica teóricamente por cuanto trata de dos importantes teorías como la administración eficiente del capital humano y la efectividad institucional; además del tratamiento conceptual de las dimensiones y la definición de términos relacionados con las variables del trabajo.

1.5.2 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Este trabajo es metodológicamente sólido como parte de la identificación del problema. en la falta de efectividad institucional para luego identificar la solución en la administración eficiente del capital humano; y sobre esa base se formulan los problemas, objetivos e hipótesis; como se establece toda la parafernalia relacionada con el método de la investigación.

1.5.3 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Este trabajo se justifica plenamente por cuanto busca ayudar en la solución del problema de la efectividad institucional del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana, mediante la administración eficiente del capital humano.

1.6 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones del trabajo son las siguientes:

- 1) Limitaciones metodológicas: Pese al esfuerzo que se aplicará, sin embargo, es posible que se requiera el apoyo metodológico para presentar el trabajo de la mejor manera.
- 2) Limitaciones estadísticas: El trabajo requiere la utilización de escalas para las respuestas de los encuestados, como la aplicación de coeficientes de confiabilidad; y luego analizar e interpretar los resultados, como llevar a cabo la contrastación o prueba de hipótesis, utilizando la correlación de Spearman, el grado de significancia para poder aceptar y rechazar la hipótesis nula o hipótesis alternativa del trabajo; y, como no tenemos formación en esta profesión necesariamente se requirió el asesoramiento correspondiente.
- 3) Limitaciones teóricas: Encontrar bibliografía orientada a hospitales, no será tan sencillo, aun cuando se hará el esfuerzo correspondiente.
- 4) Limitaciones financieras: El dinero escasea especialmente en estos tiempos; por lo que se hará los esfuerzos denodados para obtener el financiamiento correspondiente para consolidar el trabajo.

1.7 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.7.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la influencia de la administración eficiente del capital humano en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.

1.7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1) Establecer la incidencia de la planeación eficiente del capital humano en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.
- 2) Determinar la influencia de la organización eficiente del capital humano en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.
- 3) Establecer la incidencia de la gestión eficaz del capital humano en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.
- 4) Determinar la influencia del control eficiente del capital humano en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.
- 5) Establecer la incidencia de la responsabilidad social institucional en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.

1.8 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.8.1 HIPÓTESIS GENERAL

La administración eficiente del capital humano influye en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.

1.8.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- 1) La planificación efectiva del capital humano incide en grado razonable en el desempeño institucional de los Hospitales del Sector Salud.
- 2) La organización eficaz del capital humano incide en grado razonable en la funcionalidad institucional de los hospitales del sector salud.
- 3) La gestión eficaz del capital humano incide en grado razonable en el desempeño institucional de los hospitales del sector salud.
- 4) El control efectivo del capital humano incide en grado razonable sobre la eficiencia institucional de los hospitales del sector salud.
- 5) La responsabilidad social de las instituciones incide en grado razonable sobre la eficiencia institucional de los hospitales del sector salud.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. BASES TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DEL CAPITAL HUMANO

Según Sevilla (2018):

El capital humano de una persona se calcula como el valor actual de todos los beneficios futuros que espera obtener esa persona con su trabajo hasta que deje de trabajar. Esto sumado al capital financiero representa la riqueza total de una persona.

Según el Portal Wikipedia (2018):

El capital humano es un término usado en ciertas teorías económicas del crecimiento para designar a un hipotético factor de producción dependiente no sólo de la cantidad, sino también de la calidad, del grado, de formación y de la productividad de las personas involucradas en un proceso productivo.

En la teoría de Gómez-Mejía, Balkin y Cardy (2018).

El capital humano es una medida del valor económico de las habilidades profesionales de las personas. El capital humano de una persona se calcula como el valor actual de todos los beneficios futuros que espera obtener esa persona con su trabajo hasta que deje de trabajar. Esto sumado al capital financiero representa la riqueza total de una persona.

Dessler y Varela (2017):

La administración del capital humano se refiere a las prácticas y a las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización.

2.1.2. EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL

En la óptica de Koontz, Weihrich y Cannice (2016):

La efectividad es el equilibrio entre eficacia y eficiencia, es decir, se es efectivo si se es eficaz y eficiente. La eficacia es lograr un resultado o efecto (aunque no sea el correcto).

De acuerdo con Robbins y Coulter (2016):

La definición de efectividad en el ámbito de la administración hace referencia al grado de cumplimiento de los objetivos fijados, que puede obtenerse de dividir los resultados conseguidos entre las metas predeterminadas.

En la teoría de Bateman y Snell (2017):

El mundo actual es competitivo. Nunca en el pasado, el mundo del trabajo había sido tan desafiante. Nunca tan imperativo en su carrera como para que se aprendiera de las habilidades de su administración. Nunca antes la gente había tenido tantas oportunidades con tan pocas recompensas potenciales. El lector se verá compitiendo con otras personas por trabajos,

recursos y promociones. Su organización competirá con otras empresas por contratos y clientes.

2.2. HOSPITALES DEL SECTOR SALUD

Según el Portal del Hospital Nacional Dos de Mayo (10 de julio del 2019):

Misión

«Ofrecer servicios de salud de calidad, con énfasis en patologías de alta complejidad, priorizando la atención de la población más vulnerable y excluida, en todas las etapas de vida.»

Visión

«Al 2018 ser un Hospital acreditado, líder en atención integral en patologías de alta complejidad, con potencial humano o comprometido en brindar atención de calidad, contribuyendo a la inclusión social; facilitando la investigación y docencia.»

2.3. MARCO CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACIÓN

2.3.1. CONCEPTOS DE ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DEL CAPITAL HUMANO

Brainstorming: es un término inglés que suele traducirse como “torbellino o tormenta de ideas”. Básicamente consiste en la reunión de un pequeño grupo heterogéneo de 8-12 personas a las que se convoca para hallar ideas o soluciones nuevas sin ninguna restricción ni limitación.

Curriculum vitae: es la enumeración y descripción detallada de la formación, experiencia y actividades profesionales de una persona.

Dinámica de grupo: es el conjunto de acciones, cambios, interacciones, reacciones y movimientos que actúan en un grupo de personas y que lo llevan a comportarse en la forma como lo hace. La Dinámica de Grupo es, por otro lado, una disciplina perteneciente al campo de la Psicología Social, que se ocupa del análisis de la conducta de los grupos en su conjunto, de las variaciones de la conducta individual de las personas que los integran, de las relaciones entre grupos y del establecimiento de principios y técnicas que aumenten la eficacia de los grupos.

Discusión de grupo: es la técnica de grupo, denominada también Reunión de Grupo, que se utiliza en la investigación cualitativa. Básicamente consiste en formar un pequeño grupo homogéneo de personas (6-12) para que sostengan un diálogo sobre un tema que de alguna forma está relacionado con ellas.

Incentivos: es el conjunto de ventajas, generalmente económicas, que se conceden a una persona para estimular su trabajo o dedicación y obtener de esta forma una mayor productividad. Los incentivos pueden concederse para cualquier actividad que se desarrolla en la empresa, aunque preferentemente se suele emplear para el personal de producción y de ventas.

Negociación: es el conjunto de contactos que se establecen entre dos o más personas o entidades para fijar las condiciones de un acuerdo determinado.

Perfil de un puesto: es el conjunto de características óptimas para el desempeño de una función laboral: formación, experiencia, aptitudes, liderazgo del candidato o candidata, etc. El conocimiento del perfil necesario para un puesto facilita el proceso de selección.

2.3.2. CONCEPTOS DE EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL

Calidad Total: es el proceso envolvente que involucra a todos los miembros de una organización en la identificación y mejora continua de cada aspecto del servicio y la mejora continua de los sistemas y procesos de cada producto o servicio. “Hacer las cosas bien y a la primera”.

Diagnóstico: Es el análisis de la situación respecto al entorno en el que se sitúa y al análisis de sus características internas. El diagnóstico debe comprender una mirada a la situación actual y a la evolución que ha tenido en los últimos cinco años, sobre la base de una Matriz de Diagnóstico que refleje: i) Situación encontrada, ii) Acciones emprendidas, iii) Resultados esperados y iv) Resultados obtenidos. Para la elaboración de la Matriz de Diagnóstico debe considerarse el análisis del entorno general y específico.

Efectividad: es el cumplimiento al 100% de los objetivos planteados. Implica ser eficaz y eficiente. Ejemplos: a) La efectividad del programa de capacitación de docentes universitarios fue del 97% con respecto al año pasado en el mismo período; b) Mejoramiento de la calidad de la producción académica.

Eficacia: es el grado de optimización en que una persona, organización, programa, proyecto, actividad o función logra los objetivos previstos en sus políticas, las metas operativas establecidas y otros logros esperados. Para conseguir los propósitos tanto individuales como grupales es necesario realizar una planeación de las rutas de acciones que permitirán su logro. “Hacer lo indicado”.

Eficiencia: es la capacidad para reducir al mínimo los recursos usados para alcanzar los objetivos de la organización. Eficiencia es hacer las cosas bien. Uso racional de los medios con que se cuenta para alcanzar un objetivo predeterminado; es el requisito para evitar o cancelar dispendios o errores.

Empatía: es la comprensión de los sentimientos, experiencias y conductas vistas desde el marco de referencia de los demás. Establecer empatía requiere saber escuchar, saber y admitir que los otros tienen maneras diferentes de pensar a la nuestra, que su comportamiento es diferente al nuestro y que pueden hacer las cosas de modo diferente a como las hacemos nosotros.

III. MÉTODO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN PROPIAMENTE DICHO

La administración eficiente del capital humano y la efectividad institucional del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima es una investigación de tipo aplicada.

3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La administración eficiente del capital humano y la efectividad institucional del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana corresponde al nivel descriptivo porque todos los aspectos estén definidos en sus variables y dimensiones correspondientes.

La administración eficiente del capital humano para explicar cómo lograr la efectividad institucional del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana es de tipo explicativo porque la variable independiente explica a la variable dependiente.

3.1.3. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN

El método descriptivo, inductivo, deductivo, analítico, sintético y estadístico son los que se han aplicado mayormente en este trabajo.

- 1) **Descriptivo:** La administración eficiente del capital humano y la efectividad institucional del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana ha utilizado este método para especificar todos los aspectos de las variables y dimensiones respectivas.

- 2) **Inductivo:** La efectividad institucional del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana; ha permitido inferir la variable independiente en la variable dependiente del trabajo de investigación.
- 3) **Deductivo.** La administración eficiente del capital humano y la efectividad institucional del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana; ha permitido tomar en cuenta la información de lo general a lo particular.
- 4) **Analítico:** La administración eficiente del capital humano y la efectividad institucional del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana; ha permitido determinar los síntomas o efectos como las causas correspondientes; es decir se ha tenido que tomar en cuenta lo más mínimo de cada situación.
- 5) **Sintético:** La administración eficiente del capital humano y la efectividad institucional del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana; ha permitido resumir las bases teóricas como el marco conceptual, los antecedentes y la definición de términos.
- 6) **Estadístico:** La administración eficiente del capital humano y la efectividad institucional del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana; ha permitido utilizar la correlación para la prueba de hipótesis o contrastación de la hipótesis tanto de hipótesis general como de las hipótesis específicas.

3.1.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño fue no experimental, se sustenta la investigación porque no se manipulan deliberadamente las variables administración eficiente del capital humano y la efectividad institucional del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana. Del mismo modo en este diseño no experimental se observó la

administración eficiente del capital humano y la efectividad institucional del Hospital Nacional Dos de Mayo, después de lo cual se procedió a analizar y establecer las conclusiones del caso.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La administración eficiente del capital humano y la efectividad institucional del Hospital Nacional Dos de Mayo consideró a la población de investigación integrada por 135 personas relacionadas con las variables y dimensiones correspondientes.

3.2.2. MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

La administración eficiente del capital humano y la efectividad institucional del Hospital Nacional Dos de Mayo consideró la muestra conformada por 100 personas relacionadas con las variables del trabajo de investigación.

Para definir el tamaño de la muestra se utilizó el método probabilístico y aplicado la fórmula n para poblaciones menores de 100,000.

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

Sustituyendo:

$$n = (0.5 \times 0.5 \times (1.96)^2 \times 135) / (((0.05)^2 \times 134) + (0.5 \times 0.5 \times (1.96)^2))$$

$$n = 100$$

3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

La variable independiente: Administración eficiente del capital humano, ha tenido como dimensiones a la: Planeación eficiente del capital humano, Organización

eficiente del capital humano; dirección eficiente del capital humano, control eficiente del capital humano.

La variable dependiente: Efectividad institucional, ha tenido como dimensiones a la: Economía y eficiencia institucional; productividad institucional; mejora continua institucional; metas y objetivos institucionales y misión y visión institucional.

3.4. INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los instrumentos utilizados en la presente investigación fueron los siguientes:

- 1) **Cuestionarios:** La administración eficiente del capital humano y la efectividad institucional del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana han contenido las preguntas sobre las variables y dimensiones que han contestado los encuestados y constituyen los resultados del trabajo.
- 2) **Fichas bibliográficas:** La administración eficiente del capital humano y la efectividad institucional del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana ha utilizado las fichas bibliográficas electrónicas, que en buena cuenta son los archivos que se ha formado de todas las fuentes del trabajo de investigación.
- 3) **Guías de análisis documental:** La administración eficiente del capital humano y la efectividad institucional del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana ha permitido utilizar las guías de análisis documental, la misma que ha servido como guía para la gestión de la información del trabajo.

3.5. PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.5.1. TÉCNICAS DE RECOPIACIÓN DE DATOS

Las técnicas aplicadas en la presente investigación fueron las siguientes:

- 1) **Encuestas:** La administración eficiente del capital humano y la efectividad institucional del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana aplicó las encuestas al personal de la muestra para obtener respuestas en relación a las variables y dimensiones correspondientes.
- 2) **Toma de información:** La administración eficiente del capital humano y la efectividad institucional del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana ha permitido aplicar la técnica de la toma de información de las diversas fuentes utilizadas en el trabajo investigativo.
- 3) **Análisis documental:** La administración eficiente del capital humano y la efectividad institucional del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana utilizó el análisis documental para evaluar la relevancia de la información sobre las variables y dimensiones de la investigación.

3.5.2. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS

Se aplicaron las siguientes técnicas de procesamiento de datos en este trabajo de investigación.

- 1) **Proceso computarizado con Excel:** La aplicación de esta técnica ha permitido determinar diversos cálculos matemáticos y estadísticos de utilidad sobre la administración eficiente del capital humano y la efectividad institucional del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana.

- 2) **Proceso computarizado con SPSS:** La aplicación de esta técnica ha permitido digitar, procesar y analizar datos y determinar indicadores promedios, de asociación y otros sobre la administración eficiente del capital humano y la efectividad institucional del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana.

3. 6. ANÁLISIS DE DATOS

- 1) **Análisis documental:** La aplicación de esta técnica ha permitido conocer, comprender, analizar e interpretar cada una de las normas, revistas, textos, libros, artículos de Internet y otras fuentes documentales sobre la administración eficiente del capital humano y la efectividad institucional del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana.
- 2) **Indagación:** La utilización de esta técnica ha permitido disponer de datos cualitativos y cuantitativos de cierto nivel de razonabilidad la administración eficiente del capital humano y la efectividad institucional del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana.
- 3) **Conciliación de datos:** La utilización de la conciliación de datos ha permitido comparar los datos sobre la administración eficiente del capital humano y la efectividad institucional del Hospital Nacional Dos de Mayo de Lima Metropolitana de algunos autores serán conciliados con otras fuentes, para que sean tomados en cuenta.

3.7. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Según Del Castillo y otros (2016):

La ética médica trata de los fundamentos por los que se rige la conducta profesional en la práctica de la Medicina, tanto en la relación médico paciente como en las relaciones interprofesionales.

IV: RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.1. Análisis e interpretación de los resultados de la variable independiente

Resultado 1

Tabla 1

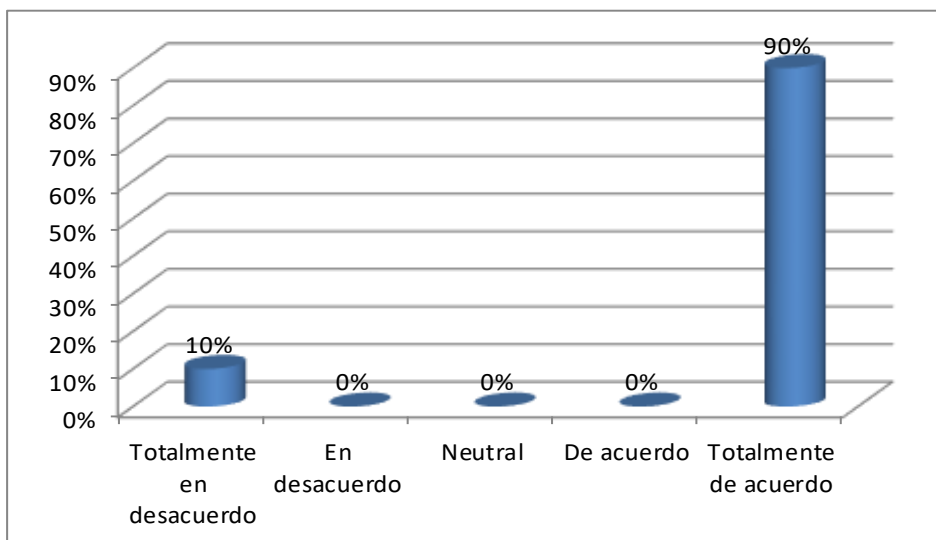
La administración eficiente del capital humano se refiere a la racionalización y mayor productividad

Nr	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	10	10.00
2	En desacuerdo	00	00.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	90	90.00
Total		100	100.00

Fuente: Encuesta realizada

Figura 1

La administración eficiente del capital humano se refiere a la racionalización y mayor productividad



Fuente: Encuesta realizada

Nota:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 90% de los encuestados acepta que la administración eficiente del capital humano se refiere a la racionalización y mayor productividad de los trabajadores de los Hospitales del Sector Salud

Resultado 2:**Tabla 2**

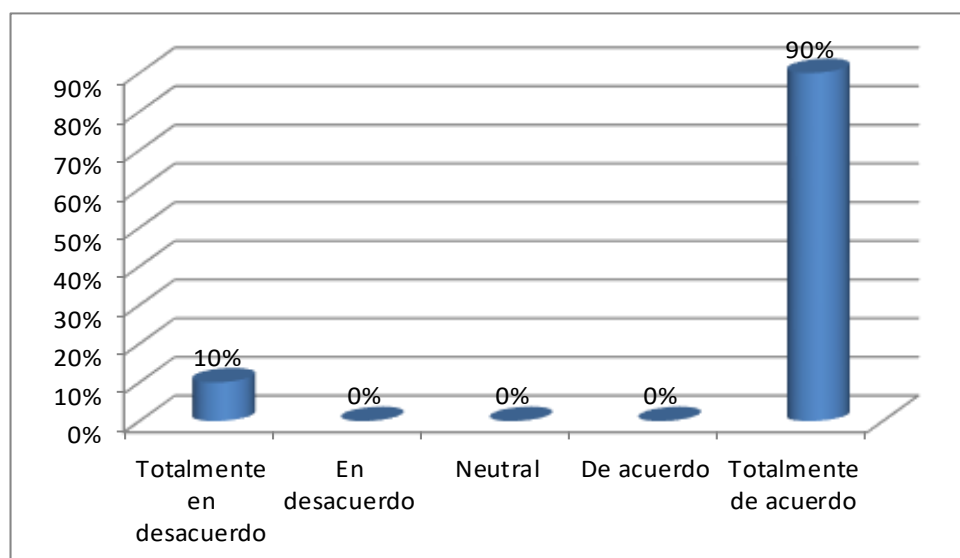
La planeación eficiente del capital humano considera las competencias y valores

Nr	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	10	10.00
2	En desacuerdo	00	00.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	90	90.00
Total		100	100.00

Fuente: Encuesta realizada

Figura 2

La planeación eficiente del capital humano considera las competencias y valores



Fuente: Encuesta realizada

NOTA:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 90% de los encuestados acepta que la planeación eficiente del capital humano debe considerar las competencias y valores de quienes van a trabajar en los trabajadores de los Hospitales del Sector Salud

Resultado 3

Tabla 3

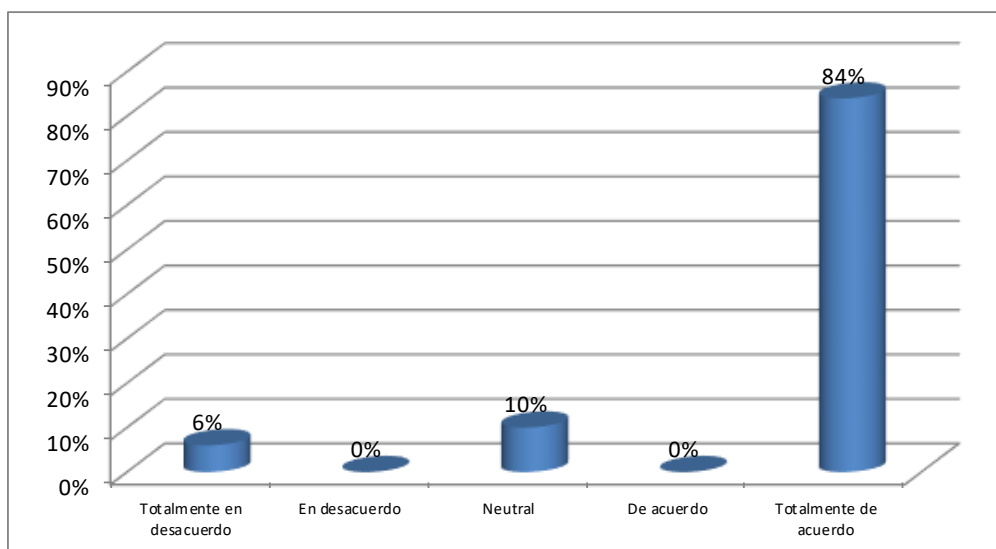
La planeación eficiente del capital humano comprende varios aspectos.

Nr	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	06	06.00
2	En desacuerdo	00	00.00
3	Neutral	10	10.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	84	84.00
Total		100	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

Figura 3

La planeación eficiente del capital humano comprende varios aspectos.



Fuente: Encuesta realizada

NOTA:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 84% de los encuestados acepta que la planeación eficiente del capital humano comprende la determinación a priori de las remuneraciones, descuentos y aporte de los trabajadores de los Hospitales del Sector Salud

Resultado 4

Tabla 4

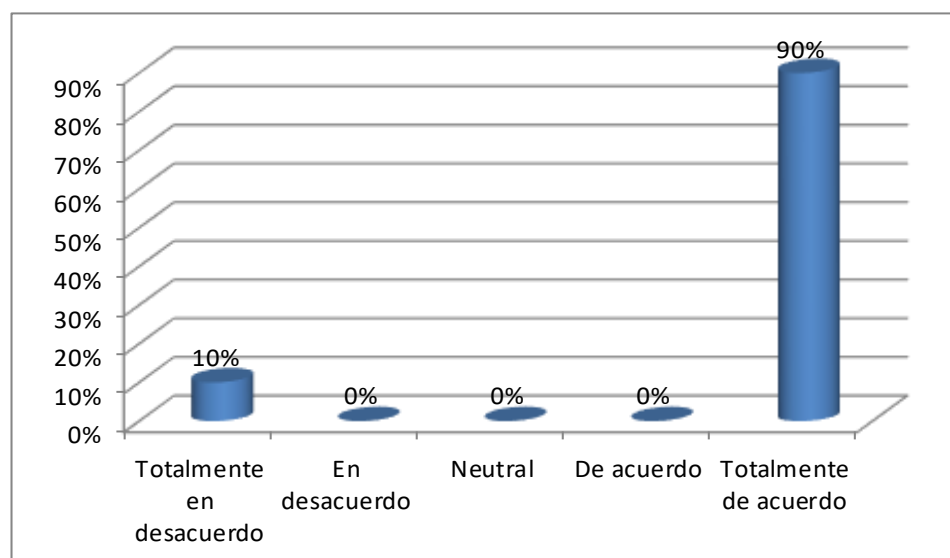
La organización eficiente del capital humano trata de la distribución del personal

Nr	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	10	10.00
2	En desacuerdo	00	00.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	90	90.00
Total		100	100.00

Fuente: Encuesta realizada

Figura 4

La organización eficiente del capital humano trata de la distribución del personal



Fuente: Encuesta realizada

NOTA:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 90% de los encuestados acepta que la organización eficiente del capital humano se refiere a la distribución del personal de acuerdo a sus competencias para asegurar un trabajo de calidad en los trabajadores de los Hospitales del Sector Salud

Resultado 5

Tabla 5

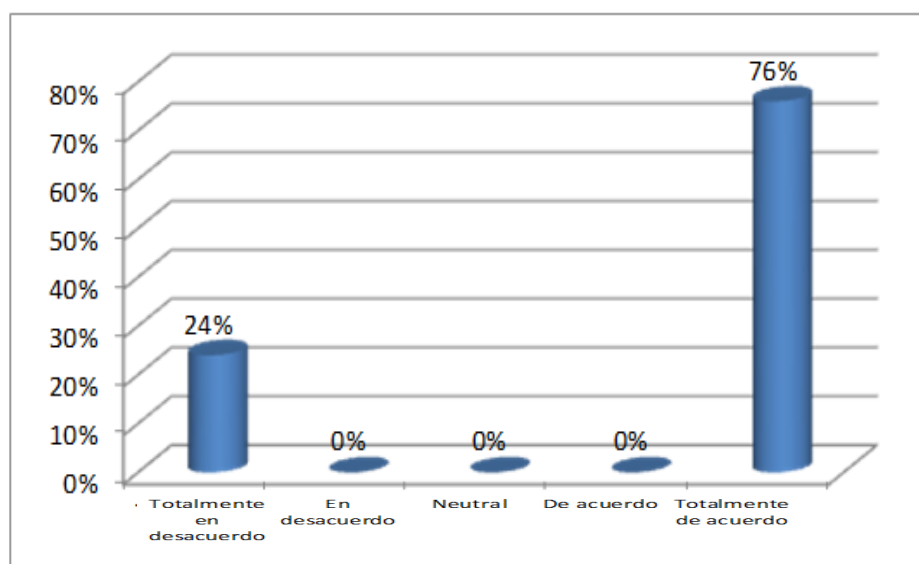
Una organización eficiente asegura el cumplimiento de las metas y objetivos.

Nr	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	24	24.00
2	En desacuerdo	00	00.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	76	76.00
Total		100	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

Figura 5

Una organización eficiente asegura el cumplimiento de las metas y objetivos.



Fuente: Encuesta realizada

NOTA:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 76% de los encuestados acepta que una organización eficiente del capital humano asegura el cumplimiento de las metas y objetivos de los trabajadores de los Hospitales del Sector Salud

Resultado 6

Tabla 6

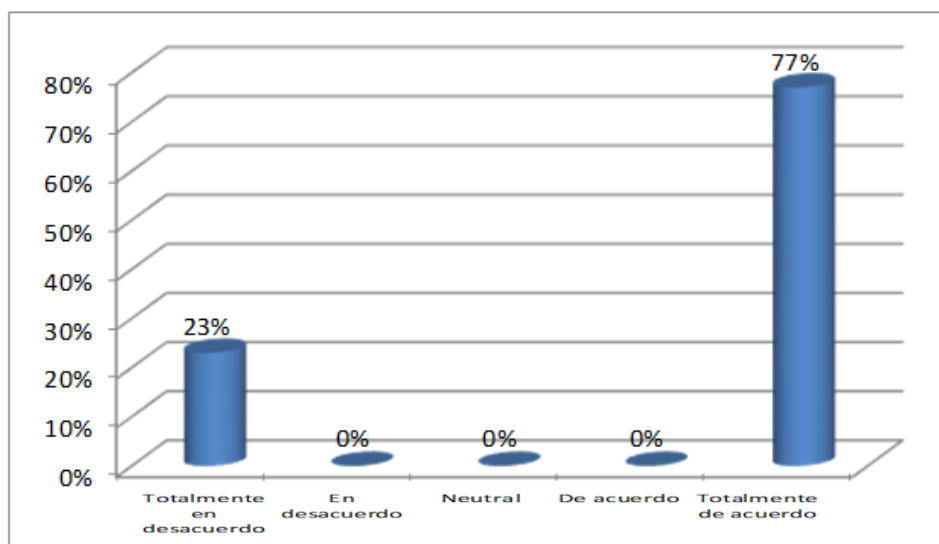
La dirección eficiente del capital humano se refiere a la generación de liderazgo

Nr	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	23	23.00
2	En desacuerdo	00	00.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	77	77.00
	Total	100	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

Figura 6

La dirección eficiente del capital humano se refiere a la generación de liderazgo



Fuente: Encuesta realizada

NOTA:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 77% de los encuestados acepta que la dirección eficiente del capital humano se refiere a la generación de liderazgo en la gestión de este importante capital de los trabajadores de los Hospitales del Sector Salud

Resultado 7

Tabla 7

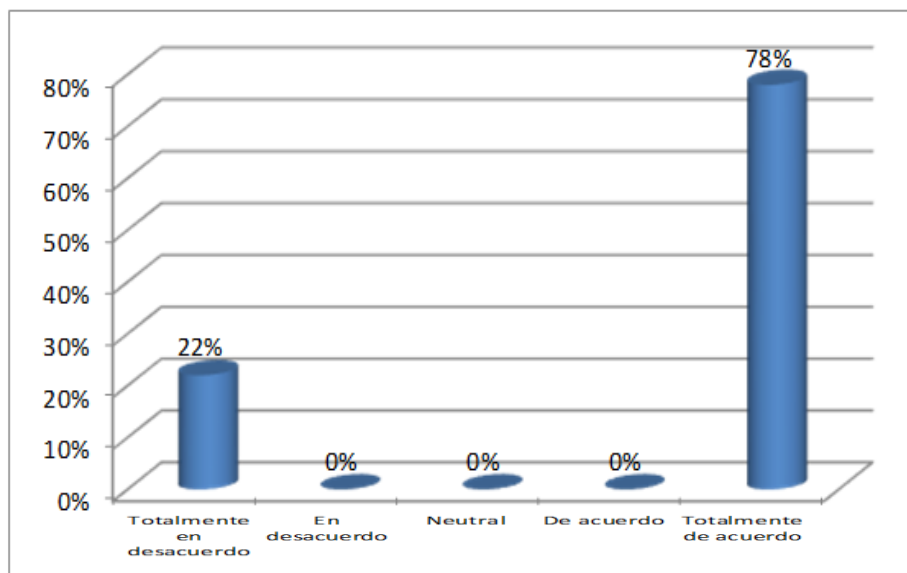
La dirección eficiente del capital humano involucra decisiones.

Nr	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	22	22.00
2	En desacuerdo	00	00.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	78	78.00
Total		100	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

Figura 7

La dirección eficiente del capital humano involucra decisiones.



Fuente: Encuesta realizada

NOTA:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 78% de los encuestados acepta que la dirección eficiente del capital humano involucra una serie de decisiones relacionadas con los trabajadores de los trabajadores de los Hospitales del Sector Salud

Resultado 8

Tabla 8

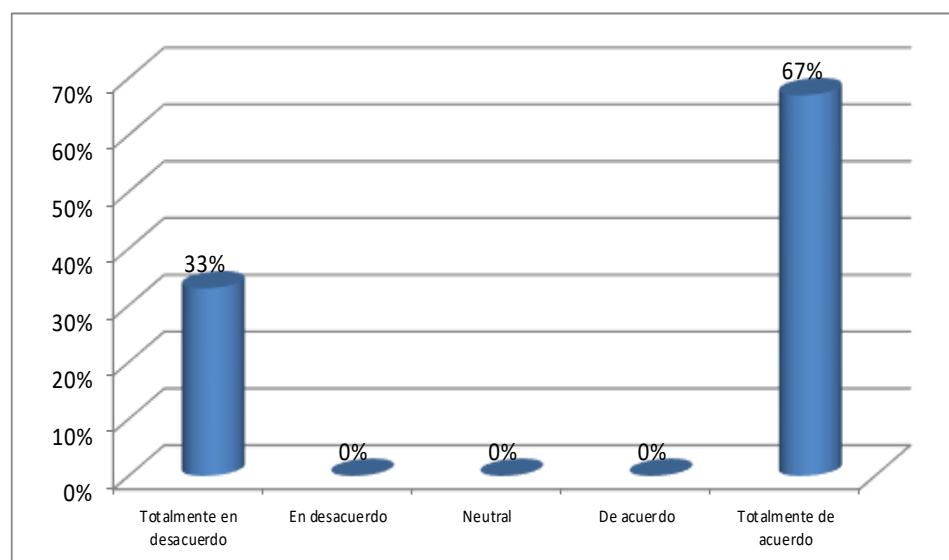
El control eficiente del capital humano considera la evaluación del desempeño.

Nr	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	33	33.00
2	En desacuerdo	00	00.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	67	67.00
Total		100	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

Figura 8

El control eficiente del capital humano considera la evaluación del desempeño.



Fuente: Encuesta realizada

NOTA:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 67% de los encuestados acepta que el control eficiente del capital humano considera la evaluación del desempeño de los trabajadores de los hospitales del Sector Salud

Resultado 9

Tabla 9

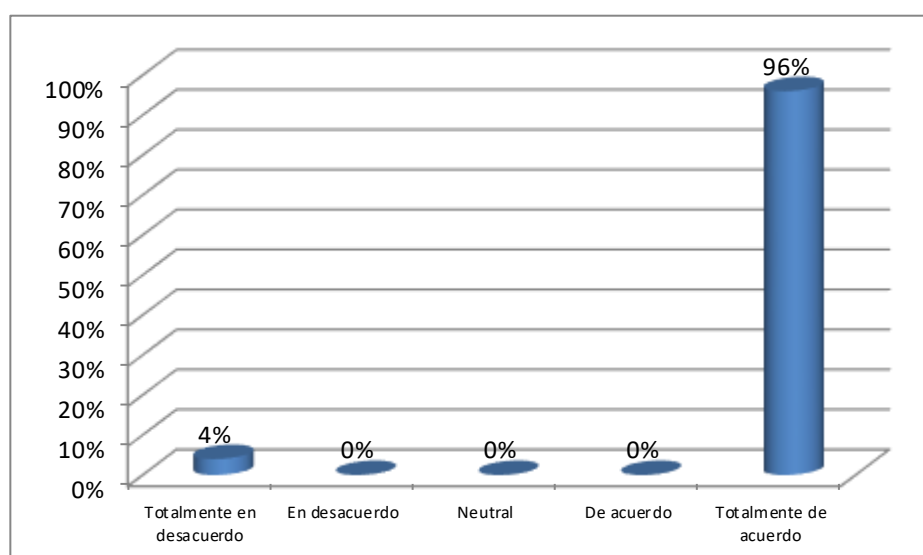
El control previo, simultáneo y posterior del capital humano es de gran ayuda.

Nr	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	04	04.00
2	En desacuerdo	00	00.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	96	96.00
Total		100	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

Figura 9

El control previo, simultáneo y posterior del capital humano es de gran ayuda.



Fuente: Encuesta realizada

NOTA:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 96% de los encuestados acepta que el control previo, simultáneo y posterior del capital humano es de gran ayuda para el logro de las metas y objetivos de los trabajadores de los Hospitales del Sector Salud

Resultado 10

Tabla 10

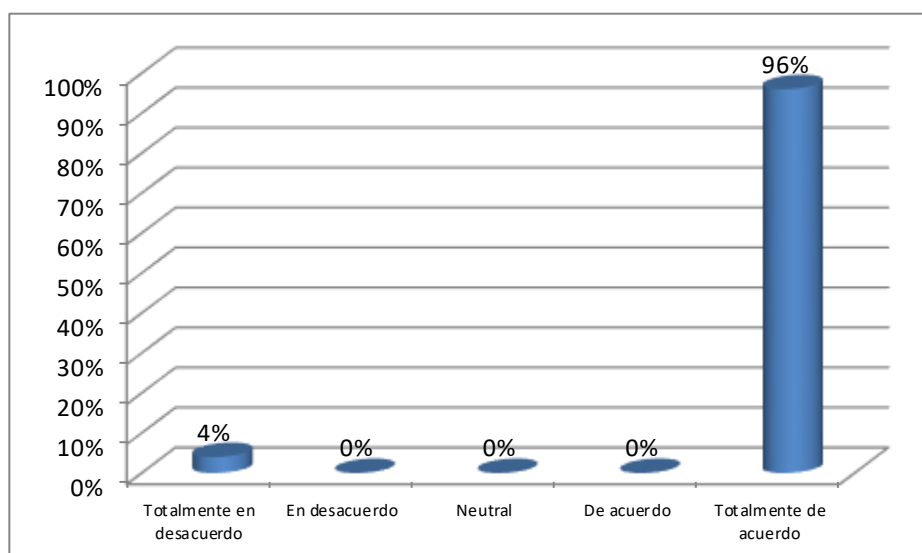
La auditoría de desempeño se refiere a la evaluación de las 3E

Nr	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	04	04.00
2	En desacuerdo	00	00.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	96	96.00
Total		100	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

Figura 10

La auditoría de desempeño se refiere a la evaluación de las 3E



Fuente: Encuesta realizada

NOTA:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 96% de los encuestados acepta que la auditoría de desempeño del capital humano se refiere a la evaluación de la economía, eficiencia y efectividad de la gestión de los trabajadores de los trabajadores de los Hospitales del Sector Salud

Resultado 11

Tabla 11

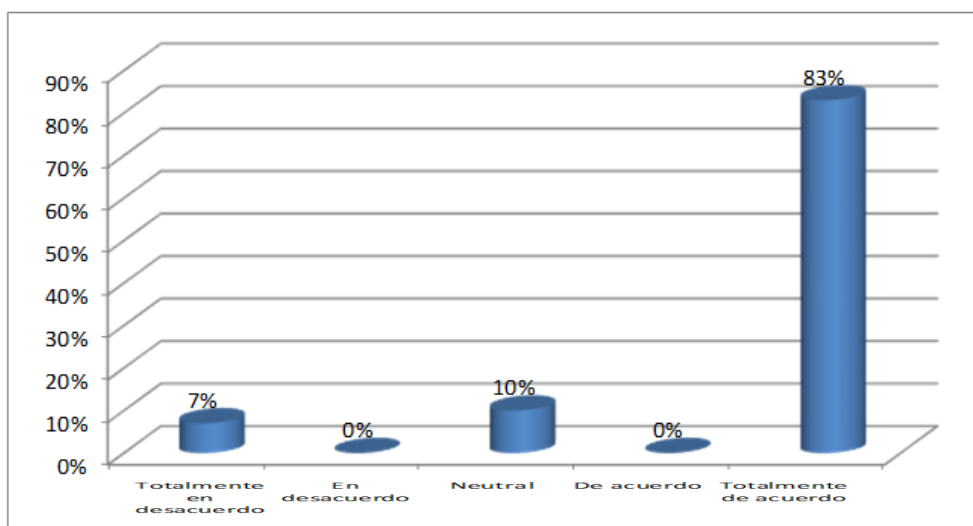
La auditoría de desempeño del capital humano facilita amplia información.

Nr	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	07	07.00
2	En desacuerdo	00	00.00
3	Neutral	10	10.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	83	83.00
Total		100	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

Figura 11

La auditoría de desempeño del capital humano facilita amplia información.



Fuente: Encuesta realizada

NOTA:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 83% de los encuestados acepta que la auditoría de desempeño del capital humano facilita amplia información para la toma de decisiones sobre los trabajadores de los trabajadores de los Hospitales del Sector Salud

4.1.2. Análisis e interpretación de los resultados de la variable dependiente

Resultado 12

Tabla 12

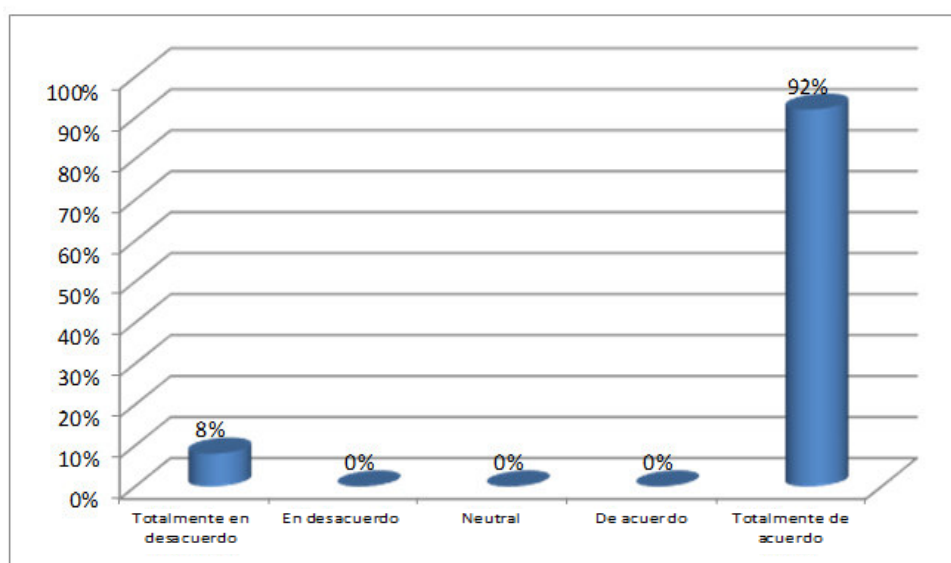
La efectividad institucional trata de las metas, objetivos; y, la misión como la visión.

Nr	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	08	08.00
2	En desacuerdo	00	00.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	92	92.00
Total		100	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

Figura 12

La efectividad institucional trata de las metas, objetivos; y, la misión como la visión.



Fuente: Encuesta realizada

NOTA:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 92% de los encuestados acepta que la efectividad institucional trata de economía y eficiencia; productividad y mejora continua; como las metas, objetivos; y, la misión como la visión de los Hospitales del Sector Salud.

Resultado 13

Tabla 13

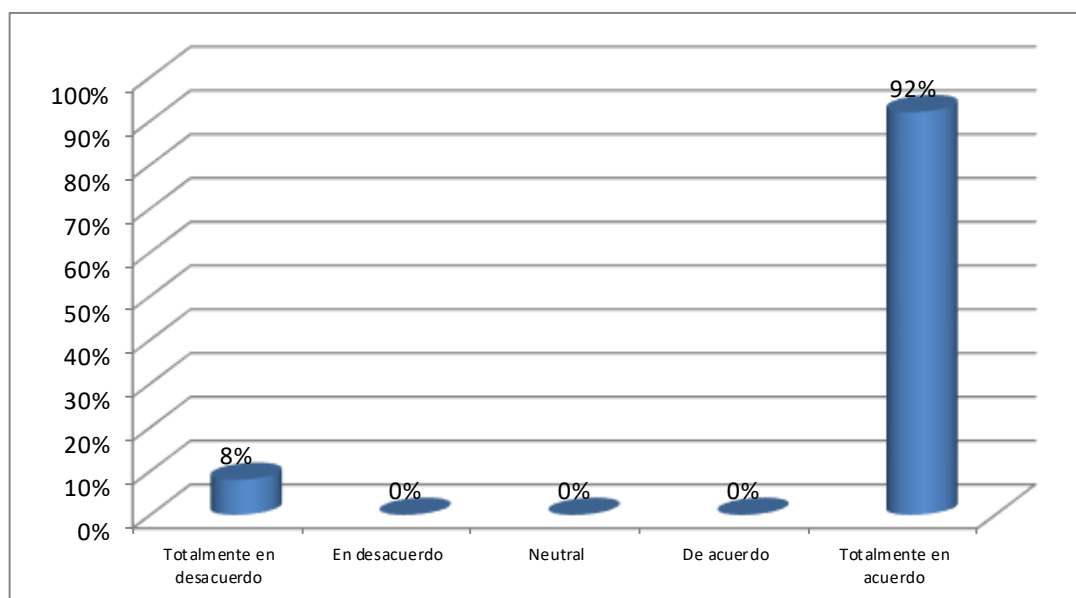
La economía institucional procura la generación de costos y gastos mínimos

Nr	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	08	08.00
2	En desacuerdo	00	00.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	92	92.00
Total		100	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

Figura 13

La economía institucional procura la generación de costos y gastos mínimos



Fuente: Encuesta realizada

NOTA:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 92% de los encuestados acepta que la economía institucional procura la generación de costos y gastos mínimos y por el contrario el mayor beneficio posible en los Hospitales del Sector Salud

Resultado 14

Tabla 14

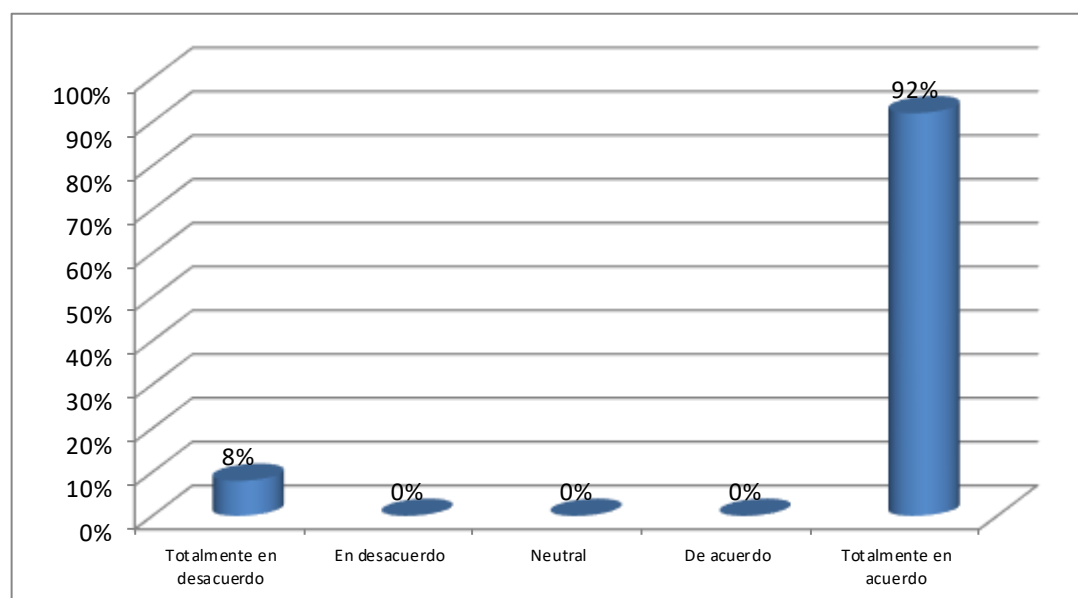
La eficiencia institucional se refiere a la racionalización adecuada.

Nr	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	08	08.00
2	En desacuerdo	00	00.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	92	92.00
Total		100	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

Figura 14

La eficiencia institucional se refiere a la racionalización adecuada.



Fuente: Encuesta realizada

NOTA:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 92% de los encuestados acepta que la eficiencia institucional se refiere a la racionalización adecuada como el mejor aprovechamiento de los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos de los Hospitales del Sector Salud

Resultado 15

Tabla 15

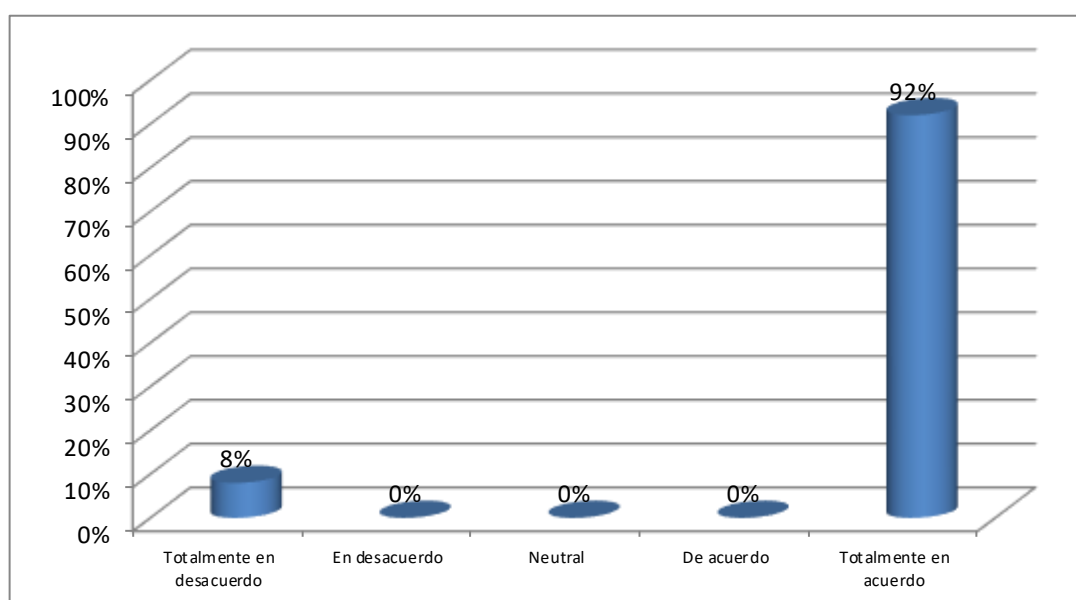
La mayor productividad del capital humano es un imperativo para lograr la misión.

Nr	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	08	08.00
2	En desacuerdo	00	00.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	92	92.00
Total		100	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

Figura 15

La mayor productividad del capital humano es un imperativo para lograr la misión.



Fuente: Encuesta realizada

NOTA:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 92% de los encuestados acepta que la mayor productividad del capital humano es un imperativo para lograr la misión de los Hospitales del Sector Salud

Resultado 16

Tabla 16

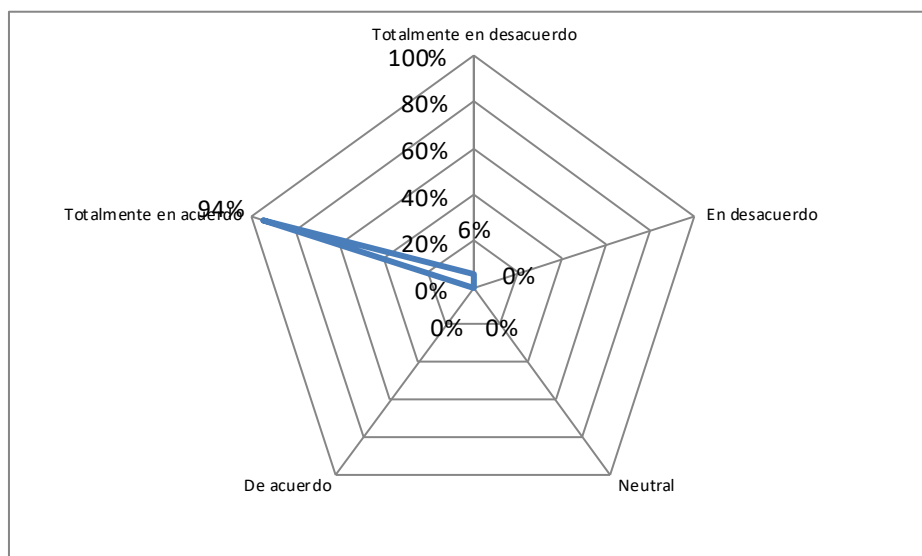
La productividad relaciona los servicios prestados entre los recursos utilizados

Nr	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	06	06.00
2	En desacuerdo	00	00.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	94	94.00
Total		100	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

Figura 16

La productividad relaciona los servicios prestados entre los recursos utilizados



Fuente: Encuesta realizada

NOTA:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 94% de los encuestados acepta que la productividad institucional relaciona los servicios prestados entre los recursos utilizados en los Hospitales del Sector Salud?

Resultado 17

Tabla 17

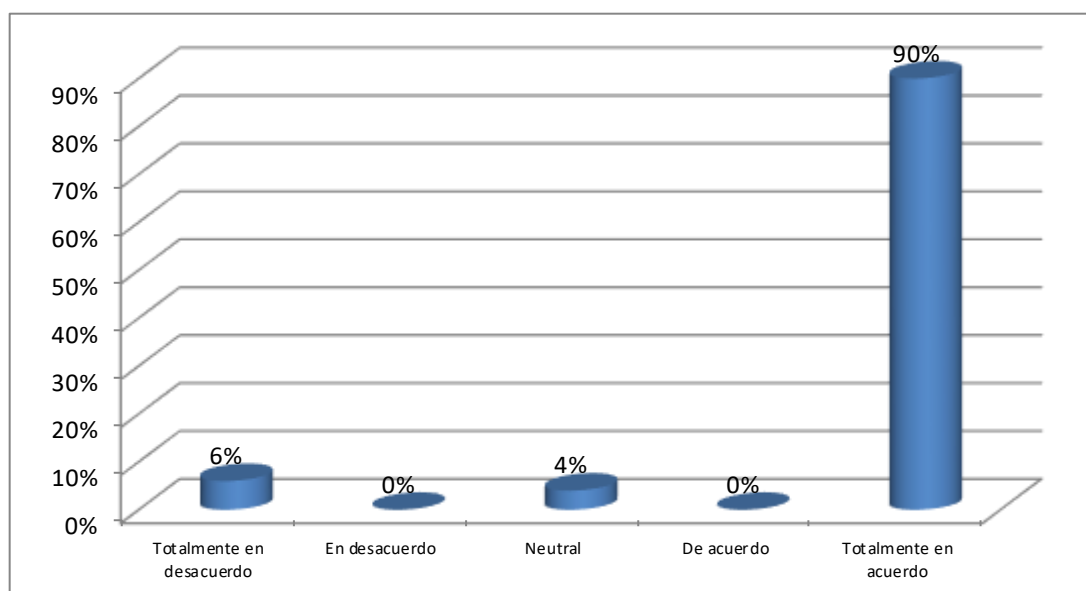
La mejora continua institucional comprende la creatividad

Nr	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	06	06.00
2	En desacuerdo	00	00.00
3	Neutral	04	04.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	90	90.00
Total		100	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

Figura 17

La mejora continua institucional comprende la creatividad



Fuente: Encuesta realizada

NOTA:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 90% de los encuestados acepta que la mejora continua institucional comprende la creatividad en recursos, actividades y procesos de los Hospitales del Sector Salud

Resultado 18

Tabla 18

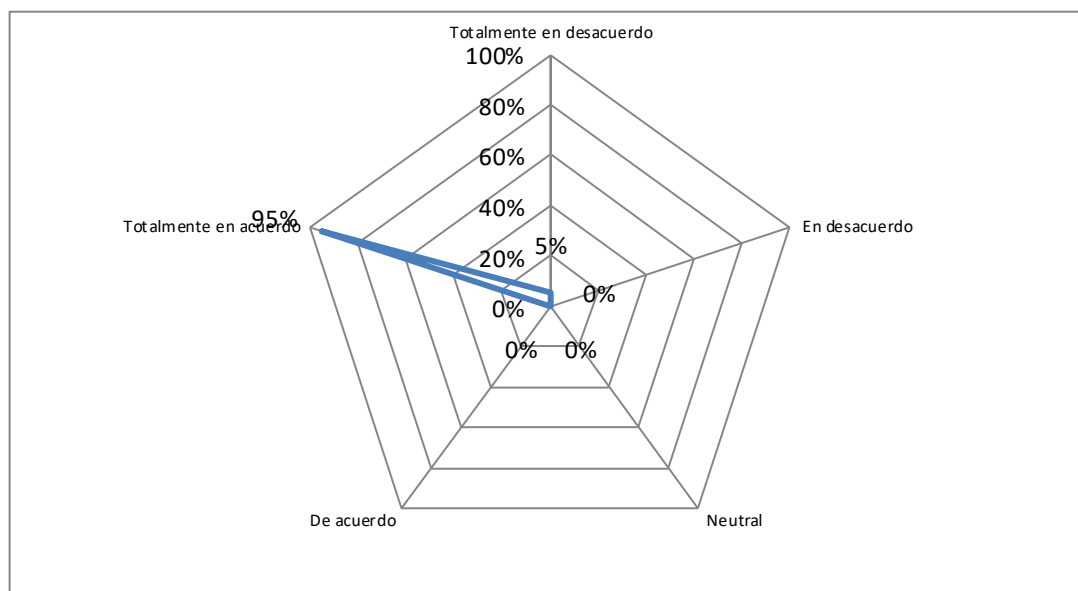
La mejora continua comprende la innovación permanente

Nr	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	05	05.00
2	En desacuerdo	00	00.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	95	95.00
Total		100	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

Figura 18

La mejora continua comprende la innovación permanente



Fuente: Encuesta realizada

NOTA:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 95% de los encuestados acepta que la mejora continua comprende la innovación permanente en recursos, actividades y procesos de los Hospitales del Sector Salud

Resultado 19

Tabla 19

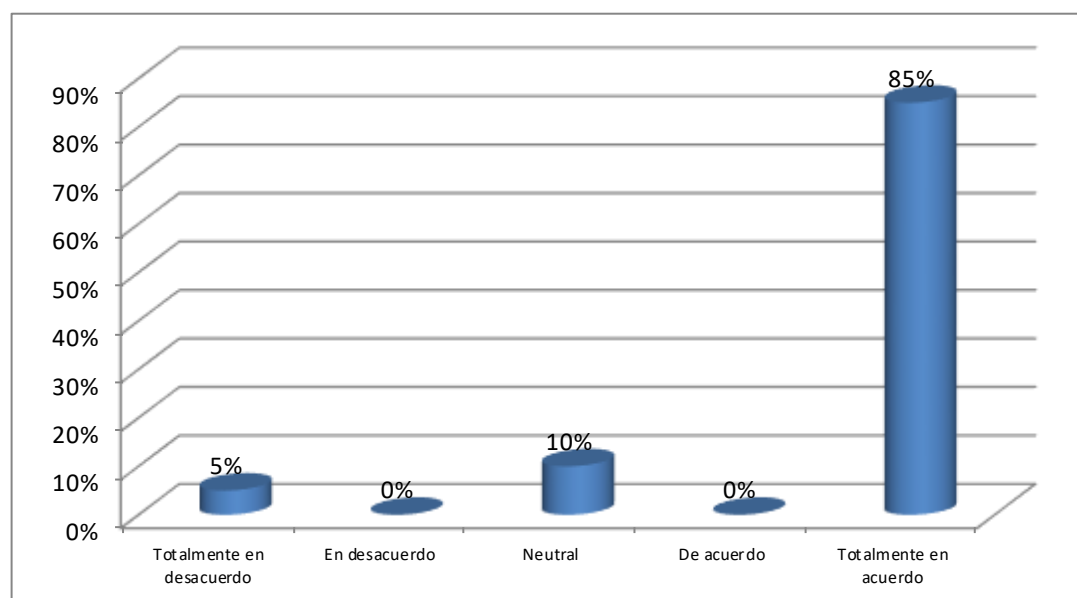
El cumplimiento de las metas sobre servicios médicos es un imperativo.

Nr	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	05	05.00
2	En desacuerdo	00	00.00
3	Neutral	10	10.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	85	85.00
Total		100	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

Figura 19

El cumplimiento de las metas sobre servicios médicos es un imperativo.



Fuente: Encuesta realizada

NOTA:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 85% de los encuestados acepta que el cumplimiento de las metas sobre servicios médicos es un imperativo en los Hospitales del Sector Salud

Resultado 20

Tabla 20

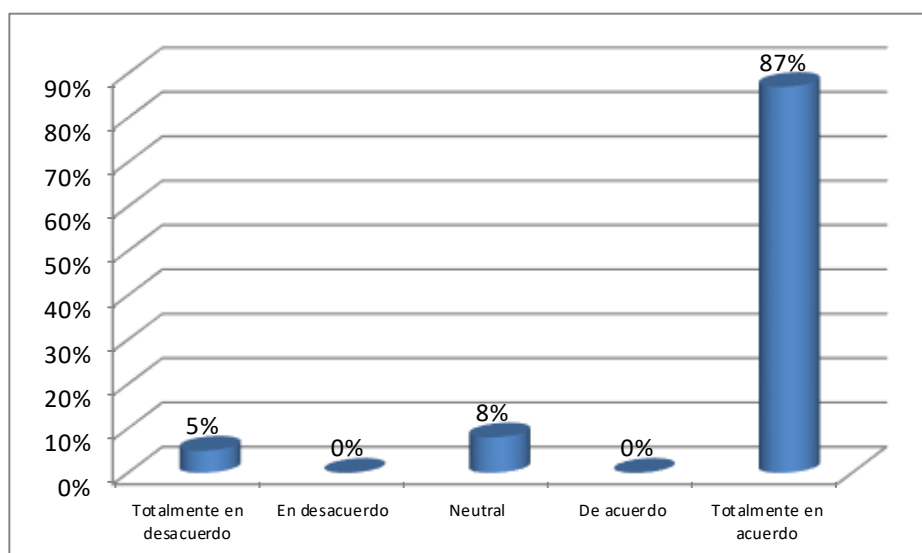
Los objetivos son los propósitos institucionales que facilitan el logro de la misión.

Nr	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	05	05.00
2	En desacuerdo	00	00.00
3	Neutral	08	08.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	87	87.00
Total		100	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

Figura 20

Los objetivos son los propósitos institucionales que facilitan el logro de la misión.



Fuente: Encuesta realizada

NOTA:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 87% de los encuestados acepta que los objetivos son los propósitos institucionales que facilitan el logro de la misión de los Hospitales del Sector Salud

Resultado 21

Tabla 21

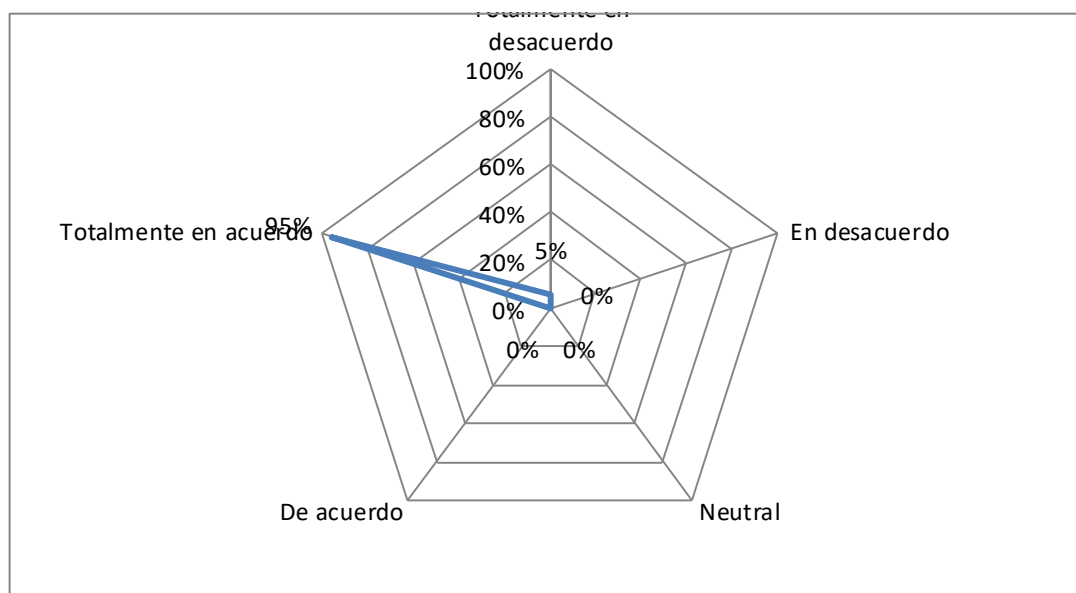
La misión institucional es la prestación de servicios de calidad

Nr	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	05	05.00
2	En desacuerdo	00	00.00
3	Neutral	00	00.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	95	95.00
Total		100	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

Figura 21

La misión institucional es la prestación de servicios de calidad



Fuente: Encuesta realizada

NOTA:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 95% de los encuestados acepta que la misión institucional es la prestación de servicios de calidad de los Hospitales del Sector Salud

Resultado 22

Tabla 22

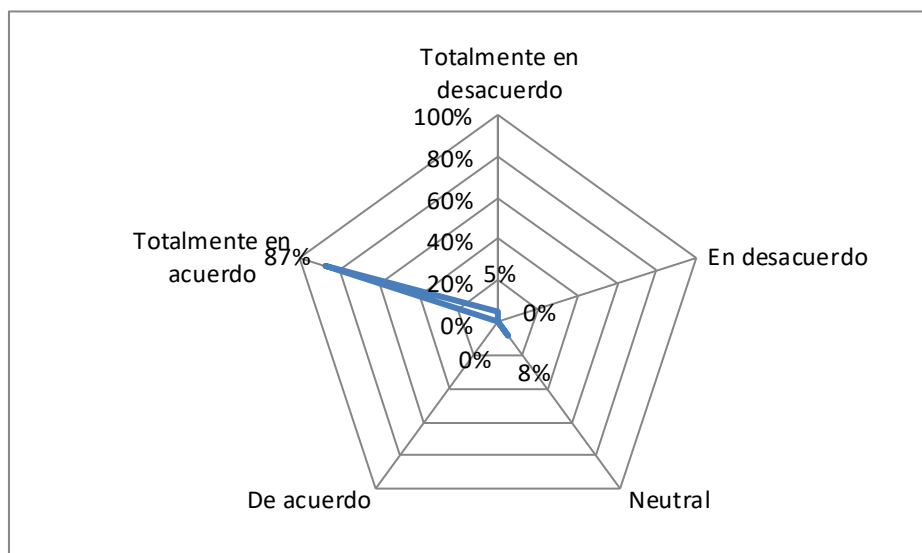
La visión institucional será convertirse en los mejores Hospitales del país

Nr	Alternativas	Cant	%
1	Totalmente en desacuerdo	05	05.00
2	En desacuerdo	00	00.00
3	Neutral	08	08.00
4	De acuerdo	00	00.00
5	Totalmente de acuerdo	87	87.00
Total		100	100.00

Fuente: Encuesta realizada.

Figura 22

La visión institucional será convertirse en los mejores Hospitales del país



Fuente: Encuesta realizada

NOTA:

Este resultado favorece el modelo de investigación desarrollado; por cuanto el 87% de los encuestados acepta que la visión institucional será convertirse en los mejores Hospitales del país

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

4.2.1. Contrastación de la hipótesis general

Hipótesis nula:

H0: La administración eficiente del capital humano **NO** influye en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.

Hipótesis Alternativa:

H1: La administración eficiente del capital humano influye en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.

INTERPRETACIÓN:

La correlación de Spearman es igual a 90.22%, lo cual indica correlación positiva, directa, alta y que por ser tal apoya la investigación desarrollada.

La tabla de correlación de Spearman también presenta el valor de significancia (Sig.), igual a 4.10%, el mismo que es menor al margen de error propuesto del 5.0%, lo que, de acuerdo con la teoría estadística generalmente aceptada, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, desde el punto de vista de la correlación de las variables. Luego, esto significa que la correlación obtenida para la muestra es significativa y que dicho valor no se debe a la casualidad, sino a la lógica y sentido del modelo de investigación formulado.

Se concluye que la administración eficiente del capital humano influye en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.

4.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas

4.2.2.1. Contrastación de la hipótesis específica 1

Hipótesis nula:

H0: La planeación eficiente del capital humano **NO** incide en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.

En cambio, la hipótesis alternativa es la siguiente:

Hipótesis Alternativa:

H1: La planeación eficiente del capital humano incide en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.

INTERPRETACIÓN:

La correlación de Spearman es igual a 90.32%, lo cual indica correlación positiva, directa, alta y que por ser tal apoya la investigación desarrollada.

La tabla de correlación de Spearman también presenta el valor de significancia (Sig.), igual a 3.08%, el mismo que es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que, de acuerdo con la teoría estadística generalmente aceptada, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, desde el punto de vista de la correlación de las variables. Luego, esto significa que la correlación obtenida para la muestra es significativa.

Se concluye que la planeación eficiente del capital humano incide en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.

4.2.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 2

Hipótesis nula:

H0: La organización eficiente del capital humano **NO** influye en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.

En cambio, la hipótesis alternativa es la siguiente:

Hipótesis Alternativa:

H1: La organización eficiente del capital humano influye en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.

INTERPRETACIÓN

La correlación de Spearman es igual a 90.41%, lo cual indica correlación positiva, directa, alta y que por ser tal apoya la investigación desarrollada.

La tabla de correlación de Spearman también presenta el valor de significancia (Sig.), igual a 3.33%, el mismo que es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que, de acuerdo con la teoría estadística generalmente aceptada, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, desde el punto de vista de la correlación de las variables. Luego, esto significa que la correlación obtenida para la muestra es significativa.

Se concluye que la organización eficiente del capital humano influye en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.

4.2.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 3

Hipótesis nula:

H0: La dirección eficiente del capital humano **NO** incide en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.

En cambio, la hipótesis alternativa es la siguiente:

Hipótesis Alternativa:

H1: La dirección eficiente del capital humano incide en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.

INTEPRETACIÓN:

La correlación de Spearman es igual a 90.31%, lo cual indica correlación positiva, directa, alta y que por ser tal apoya la investigación desarrollada.

La tabla de correlación de Spearman también presenta el valor de significancia (Sig.), igual a 3.97%, el mismo que es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que, de acuerdo con la teoría estadística generalmente aceptada, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, desde el punto de vista de la correlación de las variables. Luego, esto significa que la correlación obtenida para la muestra es significativa.

Se concluye que la dirección eficiente del capital humano incide en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.

4.2.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 4

Hipótesis nula:

H0: El control eficiente del capital humano **NO** influye en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.

En cambio, la hipótesis alternativa es la siguiente:

Hipótesis Alternativa:

H1: El control eficiente del capital humano influye en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.

INTEPRETACIÓN:

La correlación de Spearman es igual a 92.11%, lo cual indica correlación positiva, directa, alta y que por ser tal apoya la investigación desarrollada.

La tabla de correlación de Spearman también presenta el valor de significancia (Sig.), igual a 4.55%, el mismo que es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que, de acuerdo con la teoría estadística generalmente aceptada, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, desde el punto de vista de la correlación de las variables. Luego, esto significa que la correlación obtenida para la muestra es significativa.

Se concluye que el control eficiente del capital humano influye en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.

4.2.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 5

Hipótesis nula:

H0: La responsabilidad social institucional **NO** incide en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.

En cambio, la hipótesis alternativa es la siguiente:

Hipótesis Alternativa:

H1: La responsabilidad social institucional incide en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.

INTEPRETACIÓN:

La correlación de Spearman es igual a 92.33%, lo cual indica correlación positiva, directa, alta y que por ser tal apoya la investigación desarrollada.

La tabla de correlación de Spearman también presenta el valor de significancia (Sig.), igual a 4.13%, el mismo que es menor al margen de error propuesto del 5.00%, lo que, de acuerdo con la teoría estadística generalmente aceptada, permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, desde el punto de vista de la correlación de las variables. Luego, esto significa que la correlación obtenida para la muestra es significativa.

Se concluye que la responsabilidad social institucional incide en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.

V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1.DISCUSIÓN DEL RESULTADO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

El 90% de los encuestados aceptó que la administración eficiente del capital humano se refiere a la racionalización y mayor productividad de los trabajadores de los Hospitales del Sector Salud.

Este resultado es similar al 92% presentado, por Valentín, H. (2017). Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. aunque en otra dimensión espacial y temporal,

Ambos resultados son altos y favorecen el modelo de investigación desarrollado.

5.2. DISCUSIÓN DEL RESULTADO DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

El 92% de los encuestados acepta que la efectividad institucional trata de economía y eficiencia; productividad y mejora continua; como las metas, objetivos; y, la misión como la visión de los Hospitales del Sector Salud.

Este resultado es similar al 90% presentado por Delgado, E. y Marcos, R. (2018). Efectividad organizacional y gestión administrativa de los docentes de una Institución Educativa, Ica-2018. aunque en otra dimensión espacial y temporal,

Ambos resultados son altos y favorecen el modelo de investigación desarrollado.

VI. CONCLUSIONES

6.1.CONCLUSIÓN GENERAL

Se ha determinado la influencia de la administración eficiente del capital humano en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.

6.2.CONCLUSIONES ESPECÍFICAS

- a) Se estableció la incidencia de la planeación eficiente del capital humano en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.
- b) Se determinó la influencia de la organización eficiente del capital humano en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.
- c) Se evidenció la incidencia de la dirección eficiente del capital humano en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.
- d) Se determinó la influencia del control eficiente del capital humano en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.
- e) Se estableció la incidencia de la responsabilidad social institucional en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.

VII. RECOMENDACIONES

7.1.RECOMENDACIÓN GENERAL

Se recomienda a los directivos y funcionarios tener en cuenta que la administración eficiente del capital humano influye en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.

7.2.RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS

- 1) Se recomienda a los directivos y funcionarios tener en cuenta que la planeación eficiente del capital humano incide en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.
- 2) Se recomienda a los directivos y funcionarios tener en cuenta que la organización eficiente del capital humano influye en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.
- 3) Se recomienda a los directivos y funcionarios tener en cuenta que la dirección eficiente del capital humano incide en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.
- 4) Se recomienda a los directivos y funcionarios tener en cuenta que el control eficiente del capital humano influye en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.
- 5) Se recomienda a los directivos y funcionarios tener en cuenta que la responsabilidad social institucional incide en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.

VIII. REFERENCIAS

- Bateman, T. y Snell, S. (2017) *Administración: Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. México: Mc Graw Hill.
- Cervera, F. (2016). *La percepción de la efectividad organizacional*. (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Querétaro. México. Recuperada de: http://fca.uaq.mx/files/investigacion/doctorado/tesis/fernando_g_cervera_solorzano.pdf
- Crisóstomo, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el Departamento de Farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/>
- Del Castillo y otros (2016). *La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud. La Habana*. Recuperada de: <http://www.revactamedicacentro.sld.cu/index.php/amc/article/view/880/1157>
- Delgado, E. y Marcos, R. (2018). *Efectividad organizacional y gestión administrativa de los docentes de una Institución Educativa, Ica-2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/ucv/27622/delgado_re.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Dessler, G. y Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. México. Pearson Educación.
- Espín, M. (2016). *Modelo para la gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la Universidad Nacional de*

- Chimborazo*. (Tesis Doctoral). Universidad de La Habana. La Habana.
Recuperada de:
beduniv.reduniv.edu.cu/fetch.php?data=1647&type=pdf&id=1652&db=1
- García, M. (2018). *Capital humano y su aportación al resultado de la empresa: análisis en el sector industrial*. (Tesis doctoral). Universidad de Valladolid. Valladolid, España. Recuperada de:
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/16668/tesis935-160406.pdf;jsessionid=be761d83ce30448af5784e1b30d07f13?sequence=1>
- Gómez-Mejía, L. Balkin, D. y Cardy, R. (2018). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Pearson Prentice Hill.
- Koontz, H. Weihrich, H. y Cannice, M. (2016). *Administración: Una perspectiva global*. México: Mc Graw Hill.
- Luna, J. (2013). *Influencia del capital humano para la competitividad de las pymes en el sector manufacturero de Celaya, Guanajuato*. (Tesis doctoral). Universidad de Celaya. Celaya, México. Recuperada de:
<http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2013/jelc/index.htm>
- Ministerio de Economía y Finanzas (30 de setiembre del 2021). Glosario de gestión pública. Recuperada de: <https://www.gob.pe/mef>
- Morales, E. (2018). *Gestión del capital humano y satisfacción del usuario del Seguro Social de Salud EsSalud, Huánuco-2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima. Recuperada de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26371/morales_pe.pdf?sequence=1
- Nunura, V. (2017). *Percepción de la calidad del servicio del usuario del servicio de Hemoterapia del Hospital Nacional Dos de Mayo Lima, Perú 2016*. (Tesis

de maestría) . Universidad Cesar Vallejo. Lima. Recuperada de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/ucv/17580/nunura_avfc.pdf?sequence=1&isallowed=y

Portal del Hospital Nacional Dos de Mayo (10 de julio del 2019). *Información institucional*. Lima. Recuperada de:
<http://hdosdemayo.gob.pe/portal/mision/>

Portal Wikipedia (2018). *Capital humano*. Madrid. Editado por Wikipedia.
Recuperada de: https://es.wikipedia.org/wiki/capital_humano

Portal Imf-formación (01 de octubre del 2021) *Glosario de recursos humanos*.
Recuperado de: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/glosario/>

Robbins, S. y Coulter, M. (2016). *Administración*. México: Pearson Educación,

Rojas, R. y Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús*. (Tesis de maestría). Universidad Norbert Wiener. Lima. Recuperada de:
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1712/maestro%20-%20rojas%20reyes%2c%20ruth%20rosario.pdf?sequence=1&isallowed=y>

Seguí, E. (2017). *La gestión del capital intelectual en las entidades financieras. Caracterización del capital humano en las cooperativas de crédito*. (Tesis doctoral). Universitat Politècnica de Valencia. Valencia, España.
Recuperada de:
<https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/1836/tesisupv2605.pdf>

Sevilla, A. (2018). *Capital humano*. Madrid. Editada de Economipedia. Recuperada de: <https://economipedia.com/definiciones/capital-humano.html>

Valentín, H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur*, 2016. (Tesis de Maestría). Universidad Inca Garcilaso De La Vega. Lima. Recuperada de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/tesis%20valent%c3%8dn%20rodr%c3%8dguez%2c%20hugo%20am%c3%89rico.pdf?sequence=2&isallowed=y>

Vásquez, S. (2017). *Propuesta de un programa de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ferreñafe*. (Tesis doctoral). Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo – Perú. Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/ucv/2508/vasquez_rs.pdf?sequence=1&isallowed=y

Vigo, J. (2018). *Propuesta de programa de desarrollo del capital humano para optimizar el desempeño laboral en el Gobierno Regional de Ancash*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú. Recuperada de: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/unitru/4814/tesis%20doctoral%20jorge%20luis%20vigo%20moya.pdf?sequence=1&isallowed=y>

IX. ANEXOS
ANEXO No. 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA
“LA ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DEL CAPITAL HUMANO Y LA EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL DE LOS HOSPITALES DEL SECTOR SALUD, PERIODO ACTUAL”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, E DIMENSIONES	MÉTODO
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo influye la administración eficiente del capital humano en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1) ¿Cómo incide la planeación eficiente del capital humano en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud?</p> <p>2) ¿Cómo influye la organización eficiente del capital humano en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud?</p> <p>3) ¿Cómo incide la dirección eficiente del capital humano en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud?</p> <p>4) ¿Cómo influye el control eficiente del capital humano en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud?</p> <p>5) ¿Cómo incide la responsabilidad social institucional en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la influencia de la administración eficiente del capital humano en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1) Establecer la incidencia de la planeación eficiente del capital humano en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.</p> <p>2) Determinar la influencia de la organización eficiente del capital humano en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.</p> <p>3) Establecer la incidencia de la dirección eficiente del capital humano en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.</p> <p>4) Determinar la influencia del control eficiente del capital humano en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.</p> <p>5) Establecer la incidencia de la responsabilidad social institucional en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La administración eficiente del capital humano influye en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.</p> <p>HIPÓTEIS ESPECÍFICAS</p> <p>1) La planeación eficiente del capital humano incide en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.</p> <p>2) La organización eficiente del capital humano influye en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.</p> <p>3) La dirección eficiente del capital humano incide en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.</p> <p>4) El control eficiente del capital humano influye en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.</p> <p>5) La responsabilidad social institucional incide en grado razonable en la efectividad institucional de los Hospitales del Sector Salud.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE: X. ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DEL CAPITAL HUMANO</p> <p>DIMENSIÓN: X.1. Planeación eficiente del capital humano X.2. Organización eficiente del capital humano X.3. Dirección eficiente del capital humano X.4. Control eficiente del capital humano X.5. Responsabilidad social institucional</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: Y. EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL</p> <p>DIMENSIÓN: Y.1. Economía y eficiencia institucional Y.2. Productividad institucional Y.3. Mejora continua institucional Y.4. Metas y objetivos institucionales Y.5. Misión y visión institucional</p> <p>DIMENSIÓN ESPACIAL Z. HOSPITALES DEL SECTOR SALUD</p>	<p>Esta investigación es de tipo aplicada.</p> <p>La investigación es del nivel descriptivo-explicativo.</p> <p>En esta investigación se utilizaron los siguientes métodos: Descriptivo, Inductivo, Deductivo</p> <p>El diseño que se aplicó fue el no experimental.</p> <p>La población de la investigación estuvo conformada por 135 personas.</p> <p>La muestra estuvo conformada por 100 personas</p> <p>Para definir el tamaño de la muestra se ha utilizado el método probabilístico.</p> <p>Las técnicas de recolección de datos que se utilizaron fueron las siguientes Encuestas; Toma de información y Análisis documental.</p> <p>Los instrumentos para la recolección de datos que se utilizaron fueron los siguientes cuestionarios, fichas bibliográficas y Guías de análisis.</p> <p>Se aplicaron las siguientes técnicas de procesamiento de datos: Ordenamiento y clasificación; Registro manual; Proceso computarizado con Excel; Proceso computarizado con SPSS.</p> <p>Se aplicaron las siguientes técnicas de análisis: Análisis documental; Indagación; Conciliación de datos; Tabulación de cuadros con cantidades y porcentajes; Comprensión de gráficos</p>

Fuente: Diseño propio.

ANEXO No. 2:
INSTRUMENTO DE ENCUESTA

INSTRUCCIONES GENERALES:

Esta encuesta es personal y anónima, está dirigida a personal relacionado con los Hospitales del Sector Salud.

Agradezco dar su respuesta con la mayor transparencia y veracidad a las diversas preguntas del cuestionario, todo lo cual permitirá tener un acercamiento científico a la realidad concreta de la administración eficiente del capital humano y la efectividad institucional de los Hospitales Del Sector Salud.

Para contestar considere la siguiente ESCALA LIKERT:

1= Totalmente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Neutral

4= De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

CUESTIONARIO DE ENCUESTA:

**“LA ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DEL CAPITAL HUMANO Y LA
EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL DE LOS HOSPITALES DEL SECTOR
SALUD, PERIODO ACTUAL”**

NR	Pregunta	1	2	3	4	5
	Variable independiente: Administración eficiente del capital humano					
1	¿Considera usted que la administración eficiente del capital humano se refiere a la racionalización y mayor productividad de los trabajadores de los hospitales del sector salud?					
	Dimensión: Planeación eficiente del capital humano					
2	¿Estima usted que la planeación eficiente del capital humano debe considerar las competencias y valores de quienes van a trabajar en los trabajadores de los hospitales del sector salud?					
3	¿Considera usted que la planeación eficiente del capital humano comprende la determinación a priori de las remuneraciones, descuentos y aporte de los trabajadores de los hospitales del sector salud?					
	Dimensión: Organización eficiente del capital humano					

4	¿Estima usted que la organización eficiente del capital humano se refiere a la distribución del personal de acuerdo a sus competencias para asegurar un trabajo de calidad en los trabajadores de los hospitales del sector salud?				
5	¿Considera usted que una organización eficiente del capital humano asegura el cumplimiento de las metas y objetivos de los trabajadores de los hospitales del sector salud?				
Dimensión: Dirección eficiente del capital humano					
6	¿Estima usted que la dirección eficiente del capital humano se refiere a la generación de liderazgo en la gestión de este importante capital de los trabajadores de los hospitales del sector salud?				
7	¿Considera usted que la dirección eficiente del capital humano involucra una serie de decisiones relacionadas con los trabajadores de los hospitales del sector salud?				
Dimensión: Control eficiente del capital humano					
8	¿Estima usted que el control eficiente del capital humano considera la evaluación del desempeño de los trabajadores de los hospitales del sector salud?				
9	¿Considera usted que el control previo, simultáneo y posterior del capital humano es de gran ayuda para el logro				

	de las metas y objetivos de los trabajadores de los hospitales del sector salud?				
	Dimensión: Auditoría de desempeño del capital humano				
10	¿Estima usted que la auditoría de desempeño del capital humano se refiere a la evaluación de la economía, eficiencia y efectividad de la gestión de los trabajadores de los hospitales del sector salud?				
11	¿Considera usted que la auditoría de desempeño del capital humano facilita amplia información para la toma de decisiones sobre los trabajadores de los hospitales del sector salud?				
	Variable dependiente: Efectividad institucional				
12	¿Estima usted que la efectividad institucional trata de economía y eficiencia; productividad y mejora continua; como las metas, objetivos; y, la misión como la visión de los hospitales del sector salud?				
	Dimensión: Economía y eficiencia institucional				
13	¿Considera usted que la economía institucional procura la generación de costos y gastos mínimos y por el contrario el				

	mayor beneficio posible en los hospitales del sector salud?					
14	¿Estima usted que la eficiencia institucional se refiere a la racionalización adecuada como el mejor aprovechamiento de los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos de los hospitales del sector salud?					
	Dimensión: Productividad institucional					
15	¿Considera usted que la mayor productividad del capital humano es un imperativo para lograr la misión de los hospitales del sector salud?					
16	¿Estima usted que la productividad institucional relaciona los servicios prestados entre los recursos utilizados en los hospitales del sector salud?					
	Dimensión: Mejora continua institucional					
17	¿Considera usted que la mejora continua institucional comprende la creatividad en recursos, actividades y procesos de los hospitales del sector salud?					
18	¿Estima usted que la mejora continua comprende la innovación permanente en recursos, actividades y procesos de los hospitales del sector salud?					
	Dimensión:					

Metas y objetivos institucionales						
19	¿Considera usted que el cumplimiento de las metas sobre servicios médicos es un imperativo en los hospitales del sector salud?					
20	¿Estima usted que los objetivos son los propósitos institucionales que facilitan el logro de la misión de los hospitales del sector salud?					
Dimensión:						
Misión y visión institucional						
21	¿Considera usted que la misión institucional es la prestación de servicios de calidad de los hospitales del sector salud?					
22	¿Estima usted que la visión institucional será convertirse en los mejores hospitales del país?					

ANEXO No. 3:**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO****POR EL EXPERTO ACADÉMICO DR. DOMINGO HERNÁNDEZ CELIS**

Después de revisado el instrumento de la Tesis denominada: “**LA ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DEL CAPITAL HUMANO Y LA EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL DE LOS HOSPITALES DEL SECTOR SALUD, PERIODO ACTUAL**”, la calificación sobre un estándar del 90%, es la siguiente:

No.	PREGUNTA	55	65	75	85	95	100
1	¿En qué porcentaje se logrará contrastar la hipótesis con este instrumento?						X
2	¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a las variables, dimensiones e indicadores de la investigación?						X
3	¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr el objetivo general de la investigación?						X
4	¿En qué porcentaje, las preguntas son de fácil comprensión?						X
5	¿Qué porcentaje de preguntas siguen una secuencia lógica?						X
6	¿En qué porcentaje se obtendrán datos similares con esta prueba aplicándolo en otras muestras?						X

Dado que todas las preguntas del instrumento superan el parámetro del 90%.

El instrumento queda validado favorablemente por el experto académico.



DR. DOMINGO HERNÁNDEZ CELIS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

POR EL EXPERTO ACADÉMICO DR. SANTIAGO PATRICIO APARICIO

Después de revisado el instrumento de la Tesis denominada: **“LA ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DEL CAPITAL HUMANO Y LA EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL DE LOS HOSPITALES DEL SECTOR SALUD, PERIODO ACTUAL”**, la calificación sobre un estándar del 90%, es la siguiente:

No.	PREGUNTA	55	65	75	85	95	100
1	¿En qué porcentaje se logrará contrastar la hipótesis con este instrumento?					X	
2	¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a las variables, dimensiones e indicadores de la investigación?					X	
3	¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr el objetivo general de la investigación?						X
4	¿En qué porcentaje, las preguntas son de fácil comprensión?						X
5	¿Qué porcentaje de preguntas siguen una secuencia lógica?						X
6	¿En qué porcentaje se obtendrán datos similares con esta prueba aplicándolo en otras muestras?						X

Dado que todas las preguntas del instrumento superan el parámetro del 90%.

El instrumento queda validado favorablemente por el experto académico.



DR. SANTIAGO PATRICIO APARICIO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**POR EL EXPERTO ACADÉMICO DR. WILLIAM ENRIQUE CRUZ
GONZALES**

Después de revisado el instrumento de la Tesis denominada: “**LA ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DEL CAPITAL HUMANO Y LA EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL DE LOS HOSPITALES DEL SECTOR SALUD, PERIODO ACTUAL**”, la calificación sobre un estándar del 90%, es la siguiente:

No.	PREGUNTA	55	65	75	85	95	100
1	¿En qué porcentaje se logrará contrastar la hipótesis con este instrumento?						X
2	¿En qué porcentaje considera que las preguntas están referidas a las variables, dimensiones e indicadores de la investigación?						X
3	¿Qué porcentaje de las interrogantes planteadas son suficientes para lograr el objetivo general de la investigación?						X
4	¿En qué porcentaje, las preguntas son de fácil comprensión?						X
5	¿Qué porcentaje de preguntas siguen una secuencia lógica?					X	
6	¿En qué porcentaje se obtendrán datos similares con esta prueba aplicándolo en otras muestras?					X	

Dado que todas las preguntas del instrumento superan el parámetro del 90%.

El instrumento queda validado favorablemente por el experto académico.



DR. WILLIAM ENRIQUE CRUZ GONZÁLES

ANEXO No. 04:

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

CONFIRMADA POR EL EXPERTO ACADÉMICO

DR. DOMINGO HERNÁNDEZ CELIS

La confiabilidad del instrumento con el Alfa de Cronbach para la Tesis denominada: **“LA ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DEL CAPITAL HUMANO Y LA EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL DE LOS HOSPITALES DEL SECTOR SALUD, PERIODO ACTUAL”**; queda confirmada por cuanto dicho instrumento es factible de reproducción por otros investigadores.

Es decir, los resultados obtenidos con el instrumento en una determinada ocasión, bajo ciertas condiciones, serán similares si se volviera a medir las mismas variables en condiciones idénticas.

Este aspecto de la razonable exactitud con que el instrumento mide lo que se ha pretendido medir es lo que se denomina la confiabilidad del instrumento, la misma que se cumple con el instrumento de encuesta de este trabajo.

DETERMINACIÓN DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD

VARIABLES	COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH	NÚMERO DE ÍTEMS
ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DEL CAPITAL HUMANO	90.20%	11
EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL	90.45%	11
TOTAL	90.32%	22

Estas son las conclusiones sobre el coeficiente confiabilidad:

- 1) Para la Variable independiente ADMINISTRACIÓN EFICIENTE DEL CAPITAL HUMANO el valor del coeficiente es de 90.20%, lo que indica alta confiabilidad.
- 2) Para la variable dependiente EFECTIVIDAD INSTITUCIONAL el valor del coeficiente es de 90.45%, lo que indica una alta confiabilidad.
- 3) El coeficiente Alfa de Cronbach para la ESCALA TOTAL es de 90.32%, lo cual indica una alta confiabilidad del instrumento.
- 4) Finalmente, la confiabilidad, tanto de la escala total, como de las dos variables en particular, presentan valores que hacen que el instrumento pueda ser útil para alcanzar los objetivos de la investigación



DR. DOMINGO HERNÁNDEZ CELIS