

## Gestión y la innovación organizacional del centro quirúrgico del hospital Edgardo Rebagliati Martins - 2020

Verónica Dalila Sánchez- Rojas

<https://orcid.org/0000-0002-5543-758X>

[veronicas2005@hotmail.com](mailto:veronicas2005@hotmail.com)

Universidad Nacional Federico Villarreal- EUPG- Lima- Perú

Alicia Agromelis Aliaga-Pacora

<https://orcid.org/0000-0002-4608-2975>

[aliciaaliagapacora@gmail.com](mailto:aliciaaliagapacora@gmail.com)

Universidad Nacional Federico Villarreal- EUPG- Lima- Perú

Universidad Tecnológica del Perú- Lima- Perú

### RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020. La gestión es la aplicación de la administración y de todos los recursos con la finalidad de lograr la calidad y si hablamos de salud, será la calidad de atención de los usuarios. Por otro lado, la innovación organizacional es la puesta en marcha de nuevas técnicas, procedimientos, prácticas que permitan responder a las exigencias de los usuarios y necesidades que se presenten. La investigación se trabajó con 75 colaboradores del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins. El tipo de investigación que se trabajó fue básico, con sus niveles descriptivo-explicativo y con diseño descriptivo correlacional, se demostró la hipótesis de investigación. Es decir, que entre la gestión y la innovación organizacional existe una correlación positiva muy fuerte,  $r = 0,988$ ; de acuerdo al resultado obtenido significa que si hay una buena gestión también el resultado de la innovación organizacional será positiva, siendo importante la capacitación permanente de todos los colaboradores, así como un trabajo en equipo que permita a todos socializar la información a fin de tomar las mejores decisiones en bien de la calidad de servicio.

**Palabras clave:** *innovación; gestión organizacional; liderazgo; cultura organizacional.*

Correspondencia: [veronicas2005@hotmail.com](mailto:veronicas2005@hotmail.com)

Artículo recibido 23 noviembre 2022 Aceptado para publicación: 23 diciembre 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar: Sánchez Rojas, V. D., & Aliaga Pacora, A. A. (2022). Gestión y la innovación organizacional del centro quirúrgico del hospital Edgardo Rebagliati Martins - 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 8930-8938. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.4047](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4047)

## Management and organizational innovation of the Edgardo Rebagliati Martins hospital Surgical Center – 2020

### ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between management and organizational innovation of the Surgical Center of the Edgardo Rebagliati Martins Hospital- 2020. Management is the application of the administration and all the resources in order to achieve quality and if we talk about health, it will be the quality of care of users. On the other hand, organizational innovation is the implementation of new techniques, procedures, practices that allow responding to the demands of users and needs that arise. The investigation was carried out with 75 collaborators of the Surgical Center of the Edgardo Rebagliati Martins Hospital. The type of research that was worked on was basic, with its descriptive-explanatory levels and with a descriptive correlational design, the research hypothesis was demonstrated. In other words, between management and organizational innovation there is a very strong positive correlation,  $r = 0.988$ ; According to the result obtained, it means that if there is good management, the result of organizational innovation will also be positive, being important the permanent training of all collaborators, as well as teamwork that allows everyone to socialize the information in order to take the necessary decisions. better decisions for the sake of quality of service.

**Keywords:** *innovation; organizational management; leadership; organizational culture.*

## INTRODUCCIÓN

La gestión es la puesta en marcha de un conjunto de políticas, sistemas, componentes, procesos e instrumentos que tienen como finalidad ofrecer un servicio de calidad, en este caso en salud. La otra variable de estudio hace referencia a la innovación organizacional, que es cambiar, modificar, adecuar una organización de acuerdo a las necesidades que plantea la sociedad, que cada vez son más complejas no sólo por la aparición de nuevas enfermedades, sino por la cantidad de pacientes y que ellos necesitan un atención rápida y eficiente. Por esta razón se plantea el siguiente título de investigación: Gestión y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico Del Hospital Edgardo Rebagliati Martins-2020, que se llevar a cabo con todos los colaboradores del Centro, con la finalidad de conocer el estado actual de las variables de estudio, y que los resultados nos permitan hacer recomendaciones para mejorar el servicio en bien de todos los usuarios.

De acuerdo a lo indicado por Daft (2017), define las organizaciones como si fueran entidades sociales que van encaminadas a las metas, mientras que Prieto (2011), manifiesta que la gestión estratégica organizacional es una herramienta que sirve para realizar el análisis y valoración real de la situación de la entidad o empresa.

En cuanto a la Innovación OECD (2006), define como la introducción de un nuevo método organizativo, además es importante para la organización porque sin innovación, los nuevos productos o servicios no salgan a la luz, según lo indicado por Nelson (1999).

Así mismo es importante señalar los aportes de Heijs y Buesa (2016), quienes mencionan, que la innovación permite la mejora de la competitividad y la calidad del producto.

En el marco teórico resaltan los siguientes antecedentes. En relación a la Gestión Organizacional (GO), García (2017) indica que según su estudio existe relación directa y significativa entre gestión organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Regional de Control Huaraz, 2017, detallando que el 75,6% de los trabajadores considera buena la gestión organizacional y el 66,7% percibe como buena la satisfacción laboral. Para Arias (2018) indica que su investigación tiene como propósito establecer la relación entre la gestión organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Puquio", se trabajó con un enfoque cuantitativo, con un tipo de investigación sustantiva. De acuerdo con Almanza (2018) señala que existen diferencias en el nivel de la cultura organizacional entre los dos centros de salud de Redes integradas Lima Norte en el año 2017. Para Contreras (2017) según los

resultados mostrados, se aprecia que un alto porcentaje de profesionales en enfermería están comprometidos con la institución (80.2%), el compromiso que prevalece es el afectivo (93.8%), seguido del compromiso de continuación (76.5%); sin embargo, el compromiso normativo (35.8%) está presente en un porcentaje reducido. Un 90.1% de colaboradores tienen la intención de permanecer en la institución y no existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería. Asimismo, Espinosa (2016) En su trabajo de investigación dio como resultado la incidencia del clima organizacional sobre el desempeño laboral, puesto que gran parte de los colaboradores afirman que el clima de tensión conlleva a desencadenar actitudes negativas generando conductas cuestionables en los colaboradores. De León (2017) concluyó que la comunicación es un elemento que influye directamente en el clima organizacional de la Escuela Nacional de Enfermería. Debido a que la comunicación en la Escuela no es fluida, entonces se refleja en un clima organizacional con aspectos débiles, específicamente en capacitación y formación del personal; colaboración, participación y planificación. Asimismo, se emitió una propuesta enfocada a mejorar la comunicación en la organización, que permita fortalecer cada uno de los elementos que integran el clima organizacional. Palate (2016) En su investigación manifiesta que la satisfacción en la especialidad donde cumple funciones cada una de las enfermeras y la imagen gerencial de la enfermera jefe, e insatisfacción en la infraestructura edilicia, falta de cursos de capacitación como oportunidad para el desarrollo personal y profesional, inequidad salarial y falta de alcance de beneficios económicos adicionales al salario. El clima organizacional en el hospital se percibe, en general, como positivo porque existen posibilidades de modificar aquellos factores que obstaculicen en una mejora en las condiciones laborales. Luje (2018) indica que el entendimiento del Clima Organizacional proporciona los insumos que permiten identificar los factores que influyen en el ambiente de trabajo, permitiendo generar un plan de acción que proponga cambios de los procesos, la estructura y la actitud del personal de la institución, que en última instancia determinan el incremento del rendimiento y de la productividad.

La otra variable de estudio es la Innovación, para lo cual, Prinz (2017) En su tesis concluyó que existe un comportamiento moderado en cuanto a la relación de la satisfacción laboral con la innovación administrativa y el desarrollo de competencias de los empleados

administrativos de la Municipalidad distrital de Los Olivos. Asimismo, Hanco (2017) señala que los elementos más significativos del factor competencias gerenciales son: la planeación y acción estratégica y comunicación, en relación a la provisión y desarrollo del personal las variables que influyen son: reclutamiento, selección, inducción y capacitación del personal, en cuanto a la innovación educativa se destaca que los elementos más significativos son: innovación en investigación e innovación en proyectos educativos.

De acuerdo a los planteamientos que se señala el objetivo del presente estudio es determinar la relación que existe entre la gestión y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020. De este objetivo, se desagrega la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre la gestión y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

### **METODOLOGÍA**

De acuerdo a los objetivos de la investigación se aplicó la investigación básica, que es aquella lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, no tiene objetivos prácticos específicos. Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico (Sánchez y Reyes 2017) y con nivel descriptivo – explicativo. Así mismo se aplicó el diseño descriptivo correlacional, a fin de contrastar la hipótesis general.

#### **A continuación, los problemas de estudio:**

1. ¿Qué relación existe entre la visión y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020?
2. ¿Qué relación existe entre la dirección y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020?
3. ¿Qué relación existe entre el liderazgo y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020?
4. ¿Qué relación existe entre la cultura y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020?

Se trabajó con una población y muestreo censal conformada por 75 profesionales del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Se aplicó la técnica de la encuesta, para la variable gestión organizacional, se elaboró un cuestionario, compuesto por 4 dimensiones y 13 ítems de acuerdo a la teoría de García

(2017), mostrando validez mayor a 0,2 y una confiabilidad = 90,3 %. Asimismo, para la variable innovación estuvo formada 10 ítems, la validez mayor a 0,2 y una confiabilidad = 83,2 %. De acuerdo al autor Daft (2017).

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

*A continuación, se exponen los resultados de la investigación:*

**Respuesta a la pregunta 1:** ¿Qué relación existe entre la gestión y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020?, se planteó la siguiente hipótesis, dónde se aplicó el estadístico no paramétrico del Rho de Spearman.

Ho: No existe relación significativa entre la gestión y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020.

**Tabla 1.** *Correlación entre las variables de estudio*

		Innovación	
Rho	de Gestión	Coefficiente de correlación	,988**
Spearman	Organizacional	Sig. (bilateral)	,000
		N	75

De acuerdo a los resultados entre la gestión y la innovación organizacional existe una correlación positiva muy fuerte,  $r = 0,988$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  y es menor de 0,05. Por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

**Respuesta a la pregunta 2:** ¿Cuál es el nivel de la gestión organizacional en el Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020?

**Figura 1.** *Gestión organizacional*



En la Figura 1, se muestra las valoraciones de los participantes respecto a la gestión organizacional

Respuesta a la pregunta 3: ¿Cuál es el nivel de innovación en el Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020?

Figura 2. Innovación



En la Figura 2, se muestra las valoraciones de los participantes respecto a la innovación. Para el desarrollo de esta investigación se estimó el resultado obtenido de acuerdo a hipótesis que se plantearon en el estudio. La hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión y la innovación organizacional del Centro Quirúrgico del Hospital Edgardo Rebagliati Martins- 2020, quedó demostrada con una correlación positiva muy fuerte,  $r = 0,988$  y un valor de significancia de  $p=0,000$  lo que significa que a mejor gestión se observa que hay una innovación organizacional, lo cual se fundamenta en los resultados descriptivos, en relación a la gestión se observa que el personal se encuentra entre regular y bueno en un 84 % y en innovación en un 90,7 %, es decir el personal está en busca permanentemente de la calidad y mejora del servicio. Se recomienda lo siguiente:

- Promover una cultura de innovación permanente en el Centro
- Propiciar la participación de los colaboradores en la elaboración de la misión y visión del Centro.
- Propiciar escenarios de confianza, credibilidad y trabajo en equipo.
- Desarrollar programas de capacitación que permitan desarrollar competencias de liderazgo.
- Fomentar una actitud positiva entre todos los colaboradores a fin de trabajar en un ambiente agradable, de confianza y respeto que genere un clima armonioso.

## CONCLUSIONES

Los resultados estadísticos dan muestra que existe una correlación positiva muy fuerte entre la gestión organizacional y la innovación ( $r = 0,988$ ), lo que significa que a una mayor gestión organizacional se darán bien los procesos de innovación, generando una mejor calidad de atención y de servicio.

## LISTA DE REFERENCIAS

- Almanza, J. (2018). *Cultura organizacional de los trabajadores en dos establecimientos de salud de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/20799>
- Arias, S. (2018). *La gestión organizacional y el desempeño docente en el Instituto de Educación Superior Pedagógico Público "Puquio"*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039>
- Contreras, I. (2017). *Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima, 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/1269>
- Daft, R. (2017). *Teoría y diseño organizacional*. CENGAGE Learning.
- De León, M. (2017). *Comunicación y su efecto en el Clima Organizacional, (Estudio realizado con el personal de la escuela nacional de enfermería de occidente de la ciudad de Quetzaltenango)*. [Tesis de maestría, Universidad de San Carlos de Guatemala]. <http://www.postgrados.cunoc.edu.gt/tesis/df991b1c6bd9ee500f395059f09f766170288332.pdf>
- Espinosa, J. (2016). *El clima organizacional y el desempeño laboral en la oficina Distrital 05D01 Latacunga Educación*. [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/24549>
- García, K. (2017). *Gestión organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la Oficina Regional de control de Huaraz – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/11964>
- Hanco, M. (2017). *Innovación, gestión por competencias del personal y su impacto en la competitividad de los Institutos de Educación Superior Pedagógicos Públicos de la*

- Región Puno*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional del Altiplano].  
<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/6220>
- Heijs, J. y Buesa, M. (2016). *Manual de economía de innovación Tomo I. Teoría del cambio tecnológico y sistemas nacionales de innovación*. Universidad Complutense de Madrid.
- Luje, J. (2018). *Plan para mejorar el Clima Organizacional del personal del Servicio de Emergencias del Hospital San Francisco de Quito - IESS. Enero – Junio de 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad San Francisco de Quito].  
<http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/7737>
- Nelson, B. (1999). *1001 Ways to Take Initiative at Work*. Workman Publishing Company, Inc. <https://www.amazon.es/1001-Ways-Employees-Take-Initiative/dp/076111405X>
- OECD (2006). *Manual de Oslo: Guía para la recogida e interpretación y de datos sobre innovación*. Grupo Tragsa,  
<http://www.itq.edu.mx/convocatorias/manualdeoslo.pdf>
- Palate, C. (2016). *Clima organizacional del personal de enfermería en el Hospital General Docente Ambato periodo Julio 2014 - Julio 2015*. [Tesis de maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes].  
<http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/5514>
- Prieto, J., (2013). *Gestión Estratégica Organizacional*. ECOE Ediciones.
- Prinz, E. (2017). *La innovación administrativa y el desarrollo de competencias en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Los Olivos, 2016*. [Tesis doctoral, Universidad Cesar Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/22191>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Editorial Visión Universitaria.