



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión administrativa en la productividad laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Cari Mamani, Yolysa Veronica (orcid.org/0000-0002-1454-7723)

ASESORES:

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA - PERÚ
2023**

DEDICATORIA

A mis familiares, en especial a mis padres, Santiago y Victoria, dedico este resultado de mi trabajo, quienes en todo momento estuvieron conmigo, me apoyaron y me motivaron con su amor incondicional y paciencia, para lograr el desarrollo de la presente investigación, y seguir creciendo en mi vida profesional.

AGRADECIMIENTO

Gracias a nuestro Creador, cuyo infinito amor y sabiduría me ha dado la vida y la salud para llegar a este momento tan especial para lograr mis metas y crecer profesionalmente. Gracias a los docentes de la UCV por la oportunidad de adquirir conocimientos a través de su enseñanza; al asesor por su entusiasmo, paciencia y apoyo en el desarrollo de la investigación y finalmente al director de la microred por permitirme recolectar los datos, y gracias a los licenciados por su colaboración en el desarrollo de este trabajo.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	23
3.1 Tipo y diseño de la investigación	23
3.2 Variables y operacionalización	24
3.3 Población, muestra y muestreo	25
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	26
3.5 Procedimientos	28
3.6 Método de análisis de datos	28
3.7 Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	51
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. <i>Cruce entre gestión administrativa y productividad laboral</i>	30
Tabla 2. <i>Cruce entre gestión administrativa y motivación laboral</i>	31
Tabla 3. <i>Cruce entre gestión administrativa y satisfacción laboral</i>	32
Tabla 4. <i>Cruce entre gestión administrativa y manejo de conflictos</i>	33
Tabla 5. <i>Cruce entre gestión administrativa y cultura organizacional</i>	34
Tabla 6. <i>Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general</i>	35
Tabla 7. <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis general</i>	36
Tabla 8. <i>Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1</i>	36
Tabla 9. <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1</i>	37
Tabla 10. <i>Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2</i>	37
Tabla 11. <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2</i>	38
Tabla 12. <i>Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3</i>	38
Tabla 13. <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3</i>	39
Tabla 14. <i>Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4</i>	39
Tabla 15. <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4</i>	40

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. <i>Esquema de Diseño de Correlación de Variables</i>	24
Figura 2. <i>Descriptivo de gestión administrativa y productividad laboral</i>	30
Figura 3. <i>Descriptivo de gestión administrativa y motivación laboral</i>	31
Figura 4. <i>Descriptivo de gestión administrativa y satisfacción laboral</i>	32
Figura 5. <i>Descriptivo de gestión administrativa y manejo de conflictos</i>	33
Figura 6. <i>Descriptivo de gestión administrativa y cultura organizacional</i>	34

RESUMEN

La investigación tenía el objetivo de determinar cómo influye la gestión administrativa en la productividad laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023. La metodología empleada fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel explicativo, correlacional causal, diseño no experimental y corte transversal. La muestra estuvo conformada por 63 enfermeros. La técnica empleada fue la encuesta y los instrumentos usados para la recolección de datos fueron dos cuestionarios con escalas valorativas tipo Likert de elaboración propia, sostenidos en teorías de propios autores, válidos y confiables. Para el análisis de descripción inferencial se empleó las herramientas digitales de Microsoft Excel y el estadístico SPSS 25. Para determinar la influencia y correlación entre ambas variables se aplicó el ajuste del logaritmo de la verosimilitud, que dio por resultado el valor de Chi cuadrado = 12,485 y un valor de significancia = 0,002, que fue menor a 0,05. También se aplicó la prueba de hipótesis de Pseudo R², que evidenció una influencia de 18,0% con Cox y Snell y de 25,2% con Nagelkerke. En conclusión, se determinó la existencia de influencia significativa de la gestión administrativa en la productividad laboral y la correlación entre ambas variables.

Palabras clave: *gestión administrativa, productividad laboral, enfermeros.*

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the influence of administrative management on the labor productivity of nursing personnel in a micro-network in Puno, 2023. The methodology used was basic, quantitative approach, explanatory level, causal correlational, non-experimental design and cross-sectional. The sample consisted of 63 nurses. The technique used was the survey and the instruments used for data collection were two questionnaires with Likert-type rating scales of our own elaboration, based on the theories of our own authors, valid and reliable. To determine the influence and correlation between the two variables, the log likelihood adjustment was applied, which resulted in a Chi-square value = 12.485 and a significance value = 0.002, which was less than 0.05. The Pseudo R2 hypothesis test was also applied, which showed an influence of 18.0% with Cox and Snell and 25.2% with Nagelkerke. In conclusion, the existence of a significant influence of administrative management on labor productivity and the correlation between both variables was determined.

Keywords: *administrative management, labor productivity, nurses.*

I. INTRODUCCIÓN

La gestión de los servicios sanitarios en todo el mundo se debe orientar a la calidad y la eficiencia en las prestaciones sanitarias, esta requiere de métodos y herramientas que respondan a las necesidades de los gestores en su tarea de mejorar la salud poblacional a la que atienden. En la mayoría de los asuntos, estos gestores se enfrentan diariamente los negativos efectos de la fragmentación y segmentación de los servicios sanitarios de sus naciones. La fragmentación de los sistemas en salud, ha sido una de las principales causas del desempeño deficiente y el bajo rendimiento organizacional sanitario. Como consecuencias, estas generaron dificultad de accesibilidad a los sistemas sanitarios, la baja calidad técnica de estos servicios, el uso disparatado e ineficiente de recursos, la baja satisfacción de usuarios y los grandes gastos innecesarios del sector salud (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020).

En la india se analizaron las razones del estancamiento del progreso de la salud, donde se identificó una gama de factores determinantes, dentro de ellos los de carácter organizacional como: Las deficiencias de la gestión administrativa y las políticas de los asalariados, pues estas generaron gran limitación en la eficacia y eficiencia de los productos sanitarios. Donde se denotó que los administradores no estaban en condiciones de ofrecer a sus funcionarios que atienden a sus poblaciones un grado de apoyo adecuado, existía deficiente capacitación y supervisión, la cual limitaban la adquisición de conocimientos nuevos y actualizados. Estos problemas se vieron agravados por las políticas inadecuadas hacia el personal pues no se brindaron incentivos y reconocimientos para el progreso del desempeño de los trabajadores y el logro de objetivos fijados. Otros factores de gestión, fueron la financiación inadecuada, la escasez de recursos humanos, la sobre carga laboral, el movimiento inadecuado y escasez de suministros (Ridker y Musgrove, 2022).

Según la visión de la fuerza laboral en Europa, en un estudio realizado por la ADP, dio a conocer las mayores barreras para la productividad organizacional, entre las cuales primaron las pésimas gestiones, pues este fue el problema más común citado por casi una quinta parte es decir el 19 % de los

encuestados, seguido de los sistemas y procesos ineficientes con 18 %, la tecnología lenta e ineficiente con 15 %, que también limita a las personas, así mismo la falta de personal de apoyo con 14 %, las distracciones internas en la organización con 12 %, el exceso de reuniones internas con 10 % y cargas estresantes con 9 %, afirmando así, que una mala gestión reduce o impide la productividad laboral (La visión de la fuerza laboral en Europa, 2018).

En México, se dieron a conocer los problemas administrativos más comunes de las altas direcciones en las entidades de salud. En la que la mayor parte de los casos se dio por la poca o ninguna experiencia de los gerentes administrativos en dirección y mando. Los problemas principales identificados fueron: la falta de visión organizacional, el débil liderazgo, compromisos organizacionales deficientes, la identificación pobre de los directivos con sus colaboradores, una deficiente planeación estratégica, la toma de decisiones inadecuadas o frustradas, el desconocimiento de funciones, ignoración de las continuas capacitaciones y el desinterés por la excelencia organizacional. De las pésimas direcciones o liderazgos también afectó a los trabajadores pues se identificó la poca identificación institucional de los trabajadores, las desmotivaciones al compromiso de cumplimiento de fines y propósitos, la poca excelencia en el crecimiento y superación profesional, la falta de organización en los trabajos en equipo, que trajo como consecuencia sistemas organizacionales sanitarios con pésimos resultados en la eficacia y eficiencia de sus productos sanitarios (Contreras y Ramírez, 2020).

Así mismo, en Colombia se dio a conocer los factores que repercutieron en la productividad laboral en las organizaciones sanitarias entre las cuales se destacaron, un inadecuado clima organizacional y bajos niveles de motivación que influyen negativamente en las relaciones entre los colaboradores, así mismo en el cumplimiento de las metas y la productividad organizacionales. Esta es una problemática que generó grandes pérdidas económicas, por lo cual, es necesario revertir los factores que influyen negativamente o trabajar en ellos, para el logro de los objetivos y elevar la productividad laboral, por ello el sector sanitario de Colombia recomendó implementar estrategias que permitan desarrollar climas organizacionales favorables y con ellas se favorezca el

crecimiento y desarrollo personal de los profesionales que brindan sus servicios sanitarios (Mosquera y Ramírez, 2018).

De igual manera en otro estudio colombiano se identificaron los elementos determinantes de la producción laboral, dentro de ellos se destacó los comportamientos grupales, los ambientes sociales laborales, la gestión de procesos, las capacitaciones y el control. Estos factores están mancomunados a las dimensiones humanas de la productividad del trabajo y los otros dos a la fuerza laboral, las maquinarias, el medio ambiente, el método laboral, la mano de obra y la gestión (capacidad para gestionar adecuadamente los procesos de productividad), En tal estudio realizaron una medición mediante el análisis exploratorio factorial, donde se encontró que en la dimensión personas, los componentes comportamiento colectivo y entorno social laboral manifiestan el 62,32% de la variabilidad de datos, es decir que se asocian estrechamente la dimensión humana con la productividad del trabajo. En la dimensión procesos productivos, los elementos que presentaron más incidencia fue la gestión de los procesos, la capacidad y el control, que definieron el 59,42% de la variabilidad en general de esta dimensión (Jaimes et al., 2018).

La gestión administrativa es un elemento básico de la administración, que suele ser unificada y sistemática. Este elemento ha sido el sostén y soporte del desarrollo de las organizaciones, de las sociedades, las economías y tecnologías en los últimos siglos, especialmente en los últimos períodos. La gestión es un proceso que comprende de cuatro funciones básicas: planear, organizar, direccionar y controlar (Gonzales et al., 2020).

Sin embargo, se evidenció que muchas instituciones de salud pública en Perú, están ahora en el ojo de la tormenta, esto debido a las falencias y carencias de las organizaciones prestadoras de servicios sanitarios. La gestión pública del país ha cambiado mucho en los últimos años. Se ha cambiado de presidente y de alguna manera se ha observado corrupción, donde las autoridades de salud pública y los que componen el sector salud se han visto involucrados, lo que ha causado un pare en el desarrollo y éxito del sector sanitario. En el Perú el ente evaluador es el ministerio de salud, que verifica todos los procesos de atención

y las prestaciones sanitarias a la población dentro de ellas abarca la producción laboral del personal de salud, lo que en muchas evaluaciones no cumplen las expectativas, metas y objetivos plasmados en el POI institucional, de ahí que recae la responsabilidad de los gerentes llevar un proceso de gestión óptimo para buenos resultados de la productividad laboral (Cubas, 2019).

En el Perú, al igual que en varios países regionales, se presentó carencias en la gestión administrativa de los establecimientos de atención sanitaria primaria. Según los informes del ministerio de salud solo el 14% de los centros de atención primaria, contaron con optimas capacidades para realizar gestiones administrativas que incluía la planificación y la dirección. Estas deficientes capacidades administrativas, generó que solo el 32 % de los establecimientos sanitarios cuenten con infraestructuras optimas y oportunas, el 25 % cuenten con equipamiento adecuado y solo el 29 % cuenten con trabajadores con excelente capacitación y retroalimentación. Estos elementos crearon un enfoque extenso, en el que la gestión administrativa se convirtió en una tarea complicada (Espinoza et al., 2020).

En el congreso denominado el desarrollo economico social y organizacional, llevado a cabo en Peru en junio del 2019, se dio a conocer las dificultades principales que se originan en las organizaciones sanitarias que genera deficiencias en toda la estructura organizacional , es decir el directivo y todos los componentes, dentro de ellas se destacó las deficientes gestiones administrativas con el personal, la deficiente comunicación entre directivos y colaboradores, la toma de desiciones erradas, la desmotivación de los trabajadores, falta de reconocimiento e incentivos para los colaboradores, salarios injustos, conflictos laborales, aumento de la rotación del personal y con ella una deficiente entrega de productos con eficacia y efieciencia, es decir una baja productividad laboral, lo cual no permite el buen desempeño y productividad organizacional y genera estancamiento en el desarrollo, crecimiento y competitividad de las organizaciones de salud (Villegas, 2018).

Cabe resaltar que la gestión administrativa es la agrupación de operaciones y diligencias realizadas para direccionar una entidad u organización

a través de la conducción de actividades de forma conjunta, es decir, las tareas, los esfuerzos y los recursos. Su alta capacidad coordina y dirige las operaciones y diversas actividades en las organizaciones para prevenir problemas y lograr metas establecidas. Así mismo es un fundamental elemento de la administración, unificada y sistemática, que incluye las funciones fundamentales de planear, organizar, dirigir y controlar, donde su empleo óptimo ha sido el sostén y soporte para el progreso de las organizaciones públicas, de las economías, la sociedad y las ciencias aplicadas en los últimos siglos, especialmente en las últimas décadas (González et al.,2020).

Mientras que la productividad, es una medida de la efectividad con la que se armonizan y utilizan los factores, elementos de producción y los insumos para la producción de una cantidad establecida de servicios o bienes. Esta también representa la producción total (medida como PIB) producida por unidad de trabajo (medida en empleo u horas laboradas) referenciado durante un período determinado. Este indicador permite a los solicitantes de registro, evaluar la tasa y el nivel de crecimiento de la relación entre el PIB y el trabajo a lo largo del tiempo. Por lo tanto, frecuentemente brinda información de la eficacia y la calidad del recurso humano en los procesos productivos de los contextos económicos y sociales determinados (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2022).

La productividad laboral está relacionada con la capacidad del producto para compensar las necesidades de los usuarios o clientes y encajar en el sistema de producción de la organización. Tenemos que tener en cuenta que con la mejoría en la productividad, se generan cambios e impactos positivos en una organización, puesto que con ello se impulsa el crecimiento organizacional a largo plazo. Pero para lograr estos impactos se requiere de dinamismo en la productividad es decir en la innovación, educación, infraestructura y la eficiencia en las actividades productivas, etc. En los trabajadores de una organización, existen muchos factores intervinientes para la productividad, entre las cuales destacan: La motivación, el compromiso, el amaestramiento, la satisfacción laboral, la formación, la adquisición de decisiones, la gestión de conflictos, la cultura organizacional y los sistemas de recompensa (Fontalvo et al., 2018).

Por ello es muy importante que hoy en día los gerentes de organizaciones que prestan servicios sanitarios, tomen decisiones apropiadas para mejorar y fortalecer la eficacia de sus servicios y bienes que brindan a su población asignada y de esta manera cubran óptimamente las demandas de salud. Sin embargo, la deficiencia en los procesos de la gestión ha sido un punto dificultoso para el alcance de los propósitos y fines del sector salud (Espinoza et al., 2020).

En este contexto, se planteó el problema general: ¿Cómo influye la gestión administrativa en la productividad laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023? Así mismo, se determinó los siguientes problemas específicos: a) ¿Cómo influye la gestión administrativa en la motivación laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023? b) ¿Cómo influye la gestión administrativa en la satisfacción laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023? c) ¿Cómo influye la gestión administrativa en el manejo de conflictos, del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023? d) ¿Cómo influye la gestión administrativa en la cultura organizacional, del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023?

La presente investigación a nivel teórico se justificó porque en ella, se estudiaron las diversas realidades de la gestión administrativa y sus consecuencias positivas o negativas que pudieron influenciar en la productividad laboral, para ello se consideró los enfoques, los métodos teorías e información teórica de libros académicos, tesis, artículos académicos y otros que contribuyeron a este presente estudio de investigación con recomendaciones y sugerencias para revertir nuestra realidad problemática. A si mismo servirá de referencia teórica para futuras investigaciones.

También se justificó a nivel practico, ya que mediante el análisis de la información se pudo determinar como la gestión administrativa genera influencia en los principales elementos críticos de la productividad laboral del profesional de enfermería en las instituciones sanitarias. Con ello se podrá crear o modificar las acciones de la gestión administrativa, para lograr una mayor productividad laboral de estos servidores públicos y así lograr la eficiencia y eficacia en los propositos y fines de la entidad sanitaria en la que se efectuó la presente tesis.

Así mismo la presente investigación se justificó a nivel metodológico, porque en ella se emplearon diversas metodologías, técnicas y herramientas que fueron ventajosas en la recabación de información y en el procesamiento de datos, la cual nos facilitó en el análisis y la descripción de los resultados y posterior a ello determinar la influencia entre ambas variables. Además de ello, se desarrollaron nuevas herramientas de recopilación de datos para futuras investigaciones.

Por todo lo mencionado, el objetivo principal de la tesis fue determinar cómo influye la gestión administrativa en la productividad laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023. Los objetivos específicos fueron: a) Cómo influye la gestión administrativa en la motivación laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023. b) Cómo influye la gestión administrativa en la satisfacción laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023. c) Cómo influye la gestión administrativa en el manejo de conflictos del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023. d) Cómo influye la gestión administrativa en la cultura organizacional del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023.

Así mismo, se propuso como hipótesis general: La gestión administrativa influye significativamente en la productividad laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023. Así mismo se planteó las hipótesis específicas: a) La gestión administrativa influye significativamente en la motivación laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023. b) La gestión administrativa influye significativamente en la satisfacción laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023. c) La gestión administrativa influye significativamente en el manejo de conflictos del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023. d) La gestión administrativa influye significativamente en la cultura organizacional del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para los precedentes de ámbito internacional, se consideró una investigación efectuada en México por García (2018), cuyo propósito principal fue la evaluación del ejercicio de la capacitación, diseño, cargo y su influencia en la productividad de organizaciones productivas estatales. El método aplicado era de enfoque cuantitativo, alcance correlacional y estudio de caso, cuya muestra lo conformaron 104 asalariados. La técnica usada era una encuesta, el instrumento de medición era un cuestionario que media ambas variables, con un Alpha de Cronbach = .9809 indicando así la confiabilidad y validez de esta. Los resultados de tal estudio dieron a conocer que existía un grado correlativo alto y positivo entre las cualidades de resultado y eficiencia con un valor de $R = 0,894$; aprendizaje y eficacia con un valor de $R = 0,889$; comportamiento y objetivo con un valor de $R = 0,873$ y reacción y eficacia con un valor de $R = 0,694$; tales datos fueron dimensiones de ambas variables. Así mismo, evidenció un analítico de regresión lineal de ambas variables, dando un valor de R^2 de 24,82% y una sig.= 0,000. Con esos resultados pudo afirmar que, a la formación mediante la capacitación y entrenamiento constante hacia el recurso humano, influye directamente de forma favorable en el desempeño y el nivel productivo de los colaboradores.

También se consideró el estudio realizado en Colombia por Reales (2019) referente a un diseño de modelo de gestión de productividad laboral en instituciones manufactureras de Medellín, que tenía el objetivo general de analizar factores internos y externos que afectaban la posibilidad de ser una empresa de alto crecimiento, donde el método investigativo empleado era de tipo descriptivo, relacional, con enfoque mixto y corte transversal. La muestra se conformó por 25 personas. Para recolectar datos empleó la técnica de la entrevista y el instrumento usado era un cuestionario que media las variables propuestas. Los hallazgos dieron a conocer que, el 53% de participantes consideraron que el plan de capacitación y entrenamiento de los colaboradores es una variable de alta influencia para la productividad laboral, el 60% estaba de acuerdo en que las estrategias de mantenimiento tienen un impacto fuerte en la

productividad y el 73% de los participantes consideraron que el liderazgo tiene un fuerte impacto en la productividad.

Del mismo modo, se resaltó una investigación realizada en Ecuador por Ventura (2020), que mantuvo la finalidad de la determinación del impacto de la gestión administrativa y la motivación en la productividad de una compañía de productos naturales. El método investigativo que se empleó era de enfoque cuantitativo, nivel explicativo, correlacional causal, diseño no experimental-trasversal. Su muestra lo conformaron 60 empleados. La encuesta fue la técnica y los cuestionarios fueron los instrumentos utilizados. Los resultados de tal estudio evidenció un valor de Chi cuadrado = 41,814 y una sig. $p=,000 < \alpha$. También un Nagelkerke = 0,570, además el modelo de Nagelkerke explicó la variabilidad en un 57%, por ello admitió la hipótesis alterna e indicó la presencia de impacto de la gestión administrativa en la productividad del trabajo. También dio a conocer que el 45% de sus participantes consideró regular la gestión administrativa, el 25% deficiente y el 30% eficiente. El 47% de tales participantes dieron a conocer que la productividad era regular, el 25% baja y el 28% alta.

En esa misma línea se tomó en consideración la investigación realizada en Ecuador por Gancino (2020), donde el fin fue decretar la preexistencia de relación entre gestión administrativa y motivación laboral de los colaboradores de SENESCYT. El método investigativo era de tipo aplicada, cuantitativo, correlacional, diseño no experimental y transversal. Su muestra lo compusieron 29 empleados. La encuesta fue la técnica que empleó y los instrumentos fueron dos cuestionarios de medición para cada variable. Los hallazgos mostraron el coeficiente correlativo Rho-Spearman con un valor = 0,822 y una sig. = 0,011. Datos que le permitió decretar la significativa correlación entre gestión administrativa y motivación del trabajo. Además, mostró que el 37,93% de sus encuestados refirieron una regular gestión administrativa, el 34,48% buena y el 27, 59% mala. También el 34,48% de participantes alcanzaron un mal nivel motivacional, el 34,48% regular y el 31,03% buena.

De la misma manera se consideró una investigación elaborado en Ecuador por Marcillo (2020), que sostuvo el propósito de la constatación de

relación entre gestión administrativa y satisfacción del trabajo percibidos por los trabajadores de la atención prehospitalaria en politraumatismo de ECU 911. El método investigativo empleado era de tipo básico, descriptiva, correlacional, de diseño no experimental y transversal. Tal muestra se conformó por 52 asalariados de salud. La técnica y las herramientas utilizadas eran la encuesta y dos cuestionarios que median cada variable. Los resultados mostraron un coeficiente correlativo Rho-Spearman = 0,443 y un valor de sig.=0,001. Datos que le permitió comprobar la existencia de correlación moderada positiva de gestión administrativa y satisfacción del trabajo. También dio a conocer que el 56% de sus encuestados refirieron una gestión administrativa regular, el 35% buena,10% mala. Además, el 69% de encuestados refirieron una satisfacción laboral regular, el 19% buena y el 12% mala.

De igual manera, se recalcó una investigación realizada en Ecuador por Fonseca (2021), que tenía el propósito principal de la determinación de la repercusión de la gestión administrativa sobre la productividad de la industria textil de la provincia de Tungurahua, donde el método utilizado era de tipo descriptivo, explicativo, enfoque cuantitativo, diseño correlacional, no experimental. Su muestra se conformó por 107 empresas que fueron representados por sus respectivos gerentes, jefes, subgerentes o administradores. La técnica para recabar esos datos era el de la encuesta y los instrumentos eran dos formularios que median cada variable. Los resultados mostraron el coeficiente correlativo Rho Spearman con un valor = 0, 815 y un valor de sig. = 0.000, el cual fue menor a 0.05. Con esos resultados determinó la existencia de correlación e incidencia alta y positiva de la gestión administrativa en la productividad. Además, dio a conocer que del 82,24% de los encuestados indicaron que la gestión siempre incidía en la productividad, el 11,21% casi siempre y el 3,74% a veces.

También, se consideró la investigación de Jaramillo (2022), que tenía el propósito primordial de comprobar la incidencia de la gestión administrativa en la productividad laboral de los colaboradores del municipio de Riobamba en Ecuador, donde usó el método cualitativo, hipotético deductivo, con diseño no experimental, tipo descriptivo, explicativo, con una muestra censal de 48

participantes. En tal estudio se apreció alta abstinencia de conocimientos en materia de planificación con 60,42%. Así mismo, el 52,8% estuvo en desacuerdo con los objetivos, esto porque indicaron que no existía cotidianidad en la evaluación de desempeño. También el 50% de los colaboradores indicaron dedicación hacia su trabajo, mientras que al 31,25% le era indiferente la productividad laboral, así mismo se dio a conocer el bajo sentido de trabajo en equipo con 27,08% y el 43% indicaron estar insatisfechos con la dirección interna de la organización. Así mismo, en el estudio se apreció una correlación alta entre las dos variables con un nivel de significancia de Rho-Spearman $P = \text{nivel } 0,05$. Determinando así que si existía relación e influencia de la gestión administrativa en la productividad laboral.

Dentro de los antecedentes nacionales en Huánuco Velásquez (2018), realizó un estudio investigativo que tenía el propósito de identificar la correlación entre el comportamiento organizacional y la gestión administrativa en la UGEL. El método empleado fue sustantiva, descriptiva, diseño no experimental, correlacional y transversal. Tal muestra lo conformaron 67 trabajadores. La técnica que empleó era el de la encuesta, y dos cuestionarios que median cada variable, para los instrumentos. Los resultados de dicha investigación mostraron el coeficiente correlativo Rho-Spearman = 0,751 y un valor de sig. = 0.001, con estos datos pudo identificar que existía significativa correlación entre ambas variables. Además, mostró que el 64,3% de sus participantes consideró una gestión administrativa regular, el 23,2% bueno y el 10,7% mala. El 50% de tales trabajadores consideraron un comportamiento organizacional aceptable, el 35,7% adecuado y el 8,9% inadecuado.

En esa misma línea se tomó en consideración el estudio realizado en Huacho por Samanamud (2019), que tenía como finalidad principal el establecimiento de la relación entre motivación del trabajo y gestión administrativa de los asalariados de recursos humanos de la UNJFSC. El método usado era de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño relacional, no experimental y transaccional. Dicha muestra se conformó por 24 administrativos. La técnica usada era una encuesta y el instrumento usado era un cuestionario que media ambas variables. Los Hallazgos de tal estudio evidencio el coeficiente

correlativo de Rho-Spearman con un valor = 0,73 y una sig.= 0. Datos con la que estableció que existía una significativa relación entre motivación laboral y gestión administrativa. Además, manifestó que, el 42% de sus participantes refirieron una gestión administrativa media, el 37% alto y el 21% bajo. En la motivación laboral el 54% evidenciaron una motivación regular, el 25% alto y el 21% baja.

En Ate, Huayre (2019), elaboró una tesis que tuvo por finalidad la determinación de relación de gestión del cambio y cultura organizacional de los asalariados administrativos del hospital de Huaycán. Utilizó el método de tipo aplicada, cuantitativa, relacional, diseño no experimental y transaccional. Su muestra se compuso por 35 funcionarios. También utilizó una encuesta como técnica y como instrumento aplicó un formulario de medición para las dos variables. Los hallazgos de dicha investigación mostraron un coeficiente correlativo de Rho-Spearman con un valor = 0,875 y un valor de sig.= 0,000. Dato que le permitió evidenciar la correlación significativa entre ambas variables. Así mismo dio a conocer que el 60% de sus encuestados consideraron un nivel alto de gestión, el 23,7% bajo y el 15,8% medio. El 44,7% de tales encuestados consideraron una cultura organizacional alta, el 31,6 % bajo y el 23,7% medio.

Así mismo se ha contemplado un estudio en Cuzco realizado por Calderón (2019), que tuvo por objeto general la determinación de relación entre la gestión administrativa y la resolución de conflictos en la UGEL de Anta. El método que empleó era descriptivo, cuantitativo, correlacional, diseño no experimental y transversal. Su muestra estaba compuesta por 30 empleados. Utilizó una encuesta como técnica y dos cuestionarios como instrumentos que median cada variable. Los hallazgos evidenciaron el coeficiente correlativo Chi cuadrado = 0.679 y un valor de sig.= 0,000. Con estos datos pudo determinar la correlación positiva alta entre ambas variables. A la vez dio a conocer que, el 60% de sus participantes indicaron que la gestión se administró regularmente adecuado, el 27,3% adecuado y el 12,1% escasamente adecuado. En la resolución de conflictos el 63,3% indicaron un manejo regularmente adecuado, el 21,2% escasamente adecuado y el 15,2% adecuado.

También, se consideró la tesis realizada en Lima por Alvarez (2019), que tuvo el propósito de decretar la relación de gestión administrativa y resolución de conflictos de la Ley de contratos del Estado en Palacio de Gobierno. La metodología que empleó fue de tipo aplicativo, descriptivo, correlacional, de diseño no experimental y transaccional. Su muestra estaba compuesta por 59 servidores públicos. Hizo uso de la encuesta como técnica y un formulario como instrumento que media tales variables. Los hallazgos de tal estudio evidenciaron el coeficiente correlativo Rho-Spearman = 0,350 y una sig. = 0,003. Con tales hallazgos decretó la coexistencia de una significativa correlación entre ambas variables. Al mismo tiempo, evidenció que el 46% de sus encuestados calificaron como buena la gestión administrativa, el 44% regular y el 9% malo. Así mismo, el 58% calificaron como regular la resolución de conflictos, el 39% bueno y el 3% malo.

En Lambayeque León (2020), realizó una indagación cuyo fin era comprobar la correlación entre la gestión administrativa y la productividad del trabajo en los asalariados administrativos de José Leonardo Ortiz. El método usado era de tipo básico, cuantitativo, diseño correlacional no experimental. Su muestra se conformó por 28 personas, la técnica e instrumentos que se aplicaron fueron la encuesta y dos cuestionarios que median cada variable. Los hallazgos de tal estudio mostraron que el 67% de esos participantes afirmaron que la gestión administrativa era regular, el 22% deficiente y el 11% eficiente. También el 46% de participantes refirieron una productividad regular, el 43% baja y solo el 11% alta. Además, evidenció la correlación de Pearson con un valor = 0,687 y una sig. = 0,000, con tales datos pudo presenciar una positiva correlación entre ambas variables.

En ese mismo sentido, se consideró una indagación realizada en el Callao por Reque (2020), que tenía la finalidad de establecer la relación entre cultura organizacional y proceso administrativo en la productividad del trabajo de la facultad de administración de la UNAC. Hizo uso del método de tipo básico, cuantitativo, descriptivo, diseño no experimental, correlacional y transaccional. Su muestra se compuso por 60 funcionarios. Usó la encuesta como técnica y tres formularios como instrumentos que median cada variable. Los hallazgos de

tal estudio mostró el valor del coeficiente correlativo de Chi cuadrado = 79, 536 y un valor de sig.= 0,000. Con estos datos pudo afirmar la correlación significativa entre las tres variables. También dio a conocer que el 51,7 % de sus participantes evidenciaron un nivel medio de proceso administrativo, el 40% bajo y el 8,3% alto. El 55% de sus participantes presentaron un bajo nivel de productividad, el 38,3% medio y el 6,7% alto. El 48,3% mostró un bajo nivel de cultura organizacional, el 43,4% medio y el 8,3% alto.

También, se resaltó una investigación elaborada en Apurímac por Surichaqui (2020), que tuvo como fin demostrar la correlación entre cultura organizacional y gestión administrativa del municipio distrital San Jerónimo. El método investigativo era de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional, con un diseño no experimental-transversal. Su muestra lo conformaron 93 empleados. Usó la técnica de la encuesta y un cuestionario de medición para tales variables como instrumento. Los hallazgos mostraron el valor del coeficiente correlativo Tau -b de Kendall = 0,467 y una sig.= 0,000. Con estos hallazgos pudo determinar la positiva y moderada correlación entre ambas variables. También dio a conocer que el 52,8% de sus entrevistados refirieron una gestión adecuada, el 41,7% muy adecuado y el 5,6% regular. El 52,8% refirieron una cultura organizacional adecuada, el 41,7% muy adecuada y el 5,6% regular. (Surichaqui, 2020)

Así mismo, se resaltó un estudio realizado en Comas por Huayhua (2020), cuya finalidad fue la determinación del impacto de la gestión administrativa en la satisfacción del trabajo de los profesores en una institución de la UGEL 04. Hizo uso de una metodología de tipo básico, cuantitativo, explicativo, diseño no experimental, correlacional causal y transversal. Su muestra la conformaron 55 educadores. Utilizó la encuesta como técnica y los instrumentos eran dos cuestionarios de medición por cada variable. En sus resultados mostró un logaritmo de verosimilitud Chi cuadrado = 10.12, una sig. = 0.006 y un Nagelkerke con 25,6%. Datos con la que determinó la correlación e incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción del trabajo. Así mismo, dio a conocer que el 67,3% de sus participantes indicaron una gestión administrativa eficiente, el 29,1% moderado y el 3,6% deficiente. También, el 81,1% de

colaboradores indicaron una satisfacción laboral regular, el 16,4% buena y el 1,8% mala.

En Piura, López (2021), elaboró una tesis que tenía el objeto de evaluar el impacto de la gestión administrativa en la productividad del trabajo en Reys S.R.L. Lurín, con una metodología aplicada, mixta, correlacional, diseño no experimental-transversal. Su muestra estaba compuesta por 26 trabajadores. Hizo uso de una encuesta como técnica y como instrumento aplicó un cuestionario y una guía entrevistadora para la medición de esas dos variables. En tal estudio dieron a conocer el coeficiente correlativo de Pearson con un valor = 0,911 y un valor de sig. = 0,001. Datos con la que estableció la coexistencia de una correlación e impacto alto y positivo de la gestión administrativa en la productividad del trabajo. Además, para la gestión administrativa el 56,3% de sus encuestados la consideraron buena, el 25% optimó y el 18% regular. Para la productividad laboral el 56,3% la consideraron optima, el 31,3% buena y el 12,5% regular.

También se consideró una tesis que se realizó en Apurímac por Truyenque (2021), que tenía el propósito de la determinación del impacto de la gestión administrativa en la motivación del trabajo de los empleados del municipio San Gerónimo. El método empleado era de tipo básico, cuantitativo, correlacional causal, diseño no experimental-transaccional. Su muestra se conformó por 50 empleados administrativos. La técnica e instrumentos aplicados fueron la encuesta y dos formularios para medir esas variables. Los resultados de tal tesis evidenciaron una prueba de variabilidad Pseudo R^2 de Wald con un valor = 6,363 y un valor de sig. $p = 0,012$, datos que le permitió aseverar el predominio significativo de la gestión en la productividad. También demostró que el 76% de sus entrevistados indicaron un nivel alto de gestión administrativa, el 22% regular y bajo el 2% y para motivación laboral el 54% indicaron bajo nivel, el 42% intermedio y solamente el 4% alto.

Acosta (2021), realizó una indagación en Lima, que tuvo la finalidad de decretar la correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción del trabajo en profesionales sanitarios de un hospital. El método que usó era de tipo básico,

descriptivo correlacional, diseño no experimental-transversal. Su muestra consto de 255 asalariados. Utilizó la encuesta como técnica para recabar sus datos y de instrumento, usó dos cuestionarios que median cada variable. Los hallazgos mostraron el coeficiente correlativo Rho-Spearman con un valor = 0,403 y una sig.= 0,000. Con estos datos pudo patentizar la relación positiva moderada entre gestión administrativa y satisfacción del trabajo. También dio a conocer que el 57,3% de sus participantes indicaron una gestión deficiente, el 42% baja y el 7% moderada. En la satisfacción el 69,3 % evidenciaron un nivel insatisfecho, el 30% muy insatisfecho y el 7% insatisfecho parcialmente.

En Ayacucho, Ortega (2022), efectuó una indagación que tuvo el objeto de estatuir la relación entre gestión administrativa y productividad del trabajo en un centro hospitalario público. En el que la metodología era de tipo básica, cuantitativo, correlacional, diseño no experimental-transeccional. Su muestra se compuso por 100 trabajadores sanitarios. Utilizó la entrevista como técnica para recabar sus datos y de instrumento, usó dos encuestas que median cada variable. Los hallazgos evidenciaron el coeficiente correlativo Rho-Spearman = 0.715 y un valor de sig. = 0.000, datos con la que comprobó una correlación significativa entre gestión administrativa y productividad laboral. Además, dio a conocer que el 42% de sus encuestados refirieron una gestión administrativa buena, el 38% regular y el 20% excelente. Para la productividad el 46% refirió que era satisfactorio, el 40% muy satisfactorio y el 14 % regular.

Para los precedentes de nivel local, se consideró la tesis realiza en Puno por Pumaquispe (2021), que tuvo por propósito principal, la determinación de la relación de gestión administrativa y la satisfacción del trabajo de los asalariados del municipio de Sina. La metodología utilizada era de tipo aplicada, cuantitativa, descriptiva, correlacional, diseño no experimental-transversal. Su muestra lo conformaron 57 asalariados. La técnica y el instrumento para recabar información fueron la encuesta y un cuestionario que media ambas variables. En los hallazgos de tal estudió se evidenció un coeficiente correlativo de Rho-Spearman = 0,883 y una sig.= 0.003, datos que le permitieron determinar una correlación significativa entre ambas variables. Además, dio a conocer que el 64,90% de sus encuestados percibieron una regular percepción de gestión

administrativa, el 22,80% bueno y el 12,80 % malo. El 50,9% percibió una mediana productividad laboral, el 33,3% alto y el 15,8% bajo.

Así mismo, se tuvo en cuenta las bases teóricas que define la variable de gestión administrativa, como todas las acciones que se han de realizar para sistematizar los esfuerzos de un grupo, es decir, la forma en que opera el grupo para intentar lograr sus fines con la ayuda de personas y cosas mediante la realización de ciertas tareas básicas como planificar, organizar, dirigir y controlar. Estos elementos de gestión forman los llamados procesos administrativos, que se encuentran en cualquier actividad de los administradores y en cualquier nivel o ámbito organizacional. El mismo autor dio a conocer las dimensiones de la gestión administrativa en las que incluía la planificación, que se refiere a vislumbrar el futuro y formular un plan de acción, otra de las funciones básicas fue la organización que hace referencia a la construcción de estructuras materiales y sociales de una organización, también se incluyó la dirección que se refiere al acto de orientar y guiar a los empleados y el control que se refiere a la verificación de que si sucede todo de acuerdo con las órdenes y reglas establecidas (Chiavenato, 2007).

La planificación: Es la primera función que inicia el ciclo de la gestión administrativa, por que define los criterios y elementos generales en las cuales se consoliden las demás funciones. La planificación involucra establecer las bases para orientar las actividades futuras. El proceso de planificación incluye lineamientos generales para definir metas, el estado futuro a alcanzar y las acciones a tomar. En ese entender, la planificación implica determinar los objetivos a alcanzar y tomar las medidas adecuadas para alcanzarlos. El planificar aborda todos los niveles organizativos y, por tanto, se planifica caso por caso en función de una realidad diferente; por lo tanto, existen diferentes tipos de planes. Los planes pueden basarse en métodos de trabajo, pueden estar relacionados con una cronología de actividades, pueden referirse al comportamiento esperado o pueden basarse en la asignación de recursos (Marcó et al., 2016).

La organización: Esta es la segunda etapa del proceso de gestión administrativa, lo que significa que cada actividad en una entidad debe planificarse y organizarse antes de que pueda llevarse a cabo. Por ello se lo determina como un conjunto de medidas, costos y conductas que todo el personal de la entidad debe seguir. La función principal de la organización es la disposición y coordinación de todos los recursos dispuestos ya sean humanos, materiales o financieros (Reynoso, 2017). Esta función consiste principalmente en estructurar la organización para alcanzar los propósitos planteados. Se refiere a cómo repartir el trabajo, cómo agrupar y coordinar las labores de una mejor manera o lo más efectiva posible, cómo establecer líneas de mando y responsabilidad y vincular personas y recursos a posiciones específicas. Dependiendo del nivel de organización del que estemos hablando, podemos sintetizar las diversas ocupaciones de diseño organizativo. En el nivel operante, el diseño incluye los análisis y descripciones del trabajo, la tarea consiste en establecer el conjunto de labores que contiene cada trabajo individualizado, es decir saber su contenido. En el nivel intermedio, el diseño radica en agrupar unidades según un patrón homogéneo, es decir, trabajo en grupo de acuerdo con algunos criterios razonables como función, producto, cliente, área geográfica, etc. A nivel gerencial, el diseño organizacional hace referencia a la organización como un todo, de acuerdo a los criterios anteriores, para determinar el tipo de corporación en base a las características de la estructura organizacional (Marcó et al., 2016).

La dirección: Esta es la tercera función de la gestión administrativa que incluye la realización de las destrezas delineadas, direccionado y orientando los esfuerzos a las metas diseñadas, mediante el liderazgo, las motivaciones y la comunicación (Gonzales et al., 2020). La dirección tiene como objetivo principal coordinar el componente humano en una organización, donde implica un responsable con autoridad que tenga dotes en el liderazgo, motivación y comunicación, que genere cambios positivos en sus colaboradores y en su organización para lograr los propósitos, impulsar el crecimiento y la competitividad de la organización en la que ejerce dirección. La dirección en este proceso hace cumplir todos los lineamientos establecidos en la planificación y organización. Con base en esto, los integrantes de la estructura organizacional

logran la forma de actuación y conducta más ideal, además su eficacia se incrementa, lo cual se manifiesta en el óptimo cumplimiento de los propósitos de una organización (Ruiz, 2012).

El control: Es la cuarta función de la gestión administrativa, que está destinada a medir, evaluar y perfeccionar el desempeño operativo de la organización y de los subordinados en general, para certificar y garantizar el cumplimiento de los metas organizacionales alcanzados. La función de control tiene una especial importancia en el ciclo vital de una organización, porque incide en la identificación de las desviaciones entre lo que se planificó y lo que se realizó y así poder corregir las acciones, con el fin de lograr las metas establecidas (Schmidt et al., 2018). El control es una función que tiene como objetivo certificar el cumplimiento de la consecución de las metas y los planes prefijados en la etapa de planificación. Es la última fase formal de la gestión administrativa, se centra en realizar acciones para que los resultados de las etapas anteriores sean los resultados deseados. También está destinado a garantizar que las actividades se lleven a cabo tal y como se establecieron en la planificación para el cumplimiento de fines y propósitos organizacionales. De hecho, estas actividades implican un riesgo de no conformidad o de posibles errores o desviaciones en el desempeño que pueden mitigarse mediante medidas de control de acción preventivas, detectables o correctivas. De esta forma, proporcionan una continuidad efectiva de los procesos que también se utilizan para evaluar y medir los resultados de las decisiones de la organización (Dextre y Del pozo, 2012).

Por otro lado, en la presente investigación se fundamentó con cimientos teóricos la variable productividad laboral, que se define como un indicador de la eficiencia del trabajo que mide la eficacia con la que una persona, equipo o máquina transforma la entrada en productos útiles, la cual está influenciada por comportamientos individuales y grupales, estas dimensiones incluyen, el proceso de la motivación que tiene afección sobre la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos de un sujeto para conseguir metas. En esa misma línea se encuentra la satisfacción laboral que son los sentimientos positivos sobre el trabajo de uno, que se derivan de las evaluaciones de sus atributos y

características laborales. Por otra parte, da a conocer los determinantes de carácter grupal u organizacional, que incluye la cultura organizacional que hace referencia al sistema de significancia compartido por los colaboradores, el cual hace la distinción de una organización de otras. Así mismo la gestión o manejo de conflictos que se refiere al empleo de técnicas de resolución y estimulación para obtener el nivel deseado en la solución de un problema interno de una organización (Robbins y Judge, 2009).

La motivación laboral: Es la capacidad de los colaboradores para conservar un cierto grado de contribución en la organización y con ello ejercer un mejor desempeño y así mejorar y aumentar directamente la productividad de la organización de forma colectiva. De esta forma, la motivación al ser personal puede tener una consecuencia positiva o negativa en la productividad, pues tiene un significado diferente para cada individuo, dando como resultado patrones de comportamiento diferentes. Un bajo nivel de motivación laboral direcciona a una baja productividad y, por el contrario, un alto nivel de motivación laboral direcciona a una alta productividad. La motivación es la causa y la productividad es el efecto. Por ello es muy importante motivar adecuadamente a las personas que trabajan en las diversas entidades para que consigan los objetivos de una organización, así como sus objetivos personales (Rodríguez et al., 2020).

Satisfacción laboral: Que se conceptualiza como la actitud de los trabajadores hacia su empleo. Dicha actitud se fundamenta en dogmas y valores que los empleados desarrollan en sus labores. Estas actitudes están establecidas tanto por las particularidades existentes de su puesto como por la percepción que asume el empleado de lo que debería ser. Sin embargo, hay tres peculiaridades de los empleados que repercuten en la percepción que son las necesidades, los valores y las características personales. También, hay tres aspectos de la situación laboral pueden influir en la percepción del debería, que son la comparación social con otros trabajadores, las características del empleo anterior y los grupos referenciales. Los factores que la determinan incluyen: El desafío laboral, el sistema de pago justo, las condiciones de trabajo favorables, los compañeros de apoyo, la compatibilidad de personalidad con el trabajo y la naturaleza del trabajo (Vallejo, 2010).

Manejo de conflictos: El conflicto puede ser un problema serio en cualquier entidad, pues puede afectar los resultados de la organización y la pérdida de muchos buenos colaboradores. Sin embargo, el conflicto puede ser una oportunidad para enriquecer y fortalecer al equipo. La resolución colaborativa de conflictos implica una definición y conducción positiva del problema, generación de alternativas para resolverlo, la evaluación de las alternativas, el empleo de la solución adoptada y la evaluación de los resultados. Saber manejar los conflictos se considera una de las habilidades más importantes del gerente, es decir, a que este utilice su sabiduría para distinguir entre lo que se puede y no se puede cambiar, para actuar sobre las cosas que se pueden completar con éxito. Si se suscitan conflictos donde hay profundos desacuerdos, el trabajo del gerente es respetar las diferencias y concentrar la energía en otro sentido, buscando las formas en que el equipo pueda continuar trabajando en problemas potenciales sin afectar el rendimiento y la productividad (Vásquez et al., 2017).

Cultura organizacional: Que también es conocida como cultura institucional o cultura corporativa, que viene a ser el conglomerado de normas, valores, credos y reglas que presiden el comportamiento organizacional. Es una especie de reglamento o tablero que permite a las empresas crear una identidad y una perspectiva propia de las cosas. Así mismo esta es esencial para comprender cuál es el propósito de una entidad y por qué existe, por ello es imprescindible Fomentar en cada colaborador el sentido de pertenencia al grupo haciendo que todos los miembros de la organización busquen activamente el éxito mutuo. La cultura organizacional está detrás de todo lo que sucede dentro y fuera de la vida laboral de una entidad esto significa que el ambiente de trabajo está definido por la cultura, ya sea que esté diseñado conscientemente o no, también está influenciada por las relaciones que se dan en el lugar de trabajo. Por ello resulta imprescindible conocer la respuesta de la cultura organizacional para generar objetivos compartidos y alcanzar metas comunes (Licari, 2022).

La tesis se cimentó en la epistemología positivista, la cual está basada en el propio principio de las cosas y su cosmovisión. En esta filosofía los fenómenos y las cosas son la realidad existente y esa realidad es un objeto único del

conocimiento. La epistemología positivista combina el racionalismo con el empirismo, es decir, la lógica por deducción con la lógica por inducción, que también se le conoce como el análisis hipotético deductivo, cuantitativo, empírico y racional (Pérez, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Tipo de investigación

El estudio investigativo fue de tipo básico, también se le designa como investigación pura, teórica o dogmática. Esta se identifica porque inicia y se mantiene intrínsecamente en un marco teórico. El fin de estos estudios es la formulación de teorías nuevas o la modificación de teorías ya existentes, esto con el propósito de sumar más conocimiento filosófico o científico, mas no representarlo con aspectos prácticos (Supo y Caverro, 2014).

Enfoque

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo. Estos estudios utilizan la recolección y el análisis de datos a fin de proporcionar respuestas a cuestiones investigativas y comprobar suposiciones. Estas se basan en medidas, cálculos numéricos y estadísticas para determinar esquemas de comportamientos de una población y probar teorías (Delgado et al., 2018).

Nivel

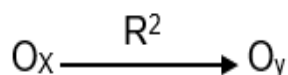
El nivel investigativo fue explicativo, correlacional causal, que se emplea para comprobar las causas de los fenómenos organizacionales. Con este tipo de investigación es posible esclarecer por qué acontece algo, en qué circunstancias ocurre o por qué se correlacionan dos o más variables. La indagación explicativa es compleja pues no solo se satisface en descubrir que causa un determinado evento, sino que también determina sobre por qué lo causó y como tal explora, describe y establece relaciones (Vara, 2012). Tales investigaciones especifican la correlación entre dos o más variables, conceptos o categorías en un momento determinado, es decir en un término de correlación o en función relativo a causa y efecto (Hernández et al., 2014).

Diseño de investigación

La investigación comprendió de un diseño no experimental, que es la que se efectúa sin una deliberada manipulación de las variables, en ella se visualizan a los fenómenos en su entorno originario para su análisis respectivo (Hernández y Mendoza, 2018). También fue de corte transversal. En este diseño de investigaciones se recogen datos en un momento único. Su fin es la descripción, el análisis, la comprobación de ocurrencias e las interrelaciones de las variables, en un determinado tiempo (Huaire, 2019).

Figura 1

Esquema de Diseño de Correlación de Variables



Donde: O_x , es gestión administrativa (variable independiente), O_y , es productividad laboral (variable dependiente) y R^2 , es la influencia de O_x en O_y .

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Gestión administrativa

Definición conceptual: Es la realización de actividades de la manera más eficiente y económica para lograr un determinado resultado, con la ayuda de personas y cosas mediante la realización de ciertas tareas básicas como planificar, organizar, dirigir y controlar (Chiavenato, 2007).

Definición operacional: La variable independiente se midió a través del cuestionario realizado por el autor Edilberto Chiavenato en el 2012, y adaptado por Yolysa Cari en 2023, donde se evaluaron cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y control.

Indicadores: Para la dimensión planificación los indicadores incluyeron: toma de decisiones, definición de planes y objetivos y programar actividades. Para la

dimensión organización los indicadores eran: estructura organizacional, asignación de tareas y asignación de recursos. Para la dimensión dirección los indicadores eran: trabajo en equipos, comunicación, motivación y liderazgo. Para la dimensión control los indicadores fueron: evaluación de desempeño real y medidas de control administrativo (Ver anexo 2).

Escala de medición: Tipo ordinal.

Variable dependiente: Productividad laboral

Definición conceptual: La productividad laboral se conceptualiza como un indicador de la eficiencia del trabajo que mide la eficacia con la que un trabajador, equipo o máquina transforma la entrada en productos ventajosos (Robbins y Judge, 2009).

Definición operacional: La variable dependiente se midió por medio del cuestionario creado por Robbins y Judge en el 2009, adaptado por Yolysa Cari en 2023, donde se evaluó cuatro dimensiones: motivación laboral, satisfacción laboral, manejo de conflictos y cultura organizacional.

Indicadores: Para la dimensión motivación laboral los indicadores incluyeron: Autonomía, responsabilidades, comunicación e integración. Para la dimensión satisfacción laboral los indicadores fueron: Objetivo logrado, beneficio y supervisiones. Para la dimensión manejo de conflictos los indicadores fueron: Actitud, empatía y tolerancia. Para la dimensión cultura organizacional las dimensiones incluyeron: valores, conductas y coherencias (Ver anexo 3).

Escala de medición: Tipo ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población: Se conceptualiza como población, al número total de unidades de estudio, que contienen ciertas características en consideración. Dichas unidades pueden ser seres vivos, cosas, grupos, hechos o fenómenos que posean las características necesarias para una indagación (Ñaupas et al., 2018). En ese entender, la población estaba compuesta por 74 enfermeros y enfermeras que trabajaban en una microred en Puno.

Criterios de inclusión: Enfermeros y enfermeras nombrados y CAS que laboran más de 1 año en la microred y que estuvieron dispuestos a participar voluntariamente en el trabajo investigativo.

Criterios de exclusión: Enfermeros que no estaban dispuestos a cooperar con el estudio y los que tuvieron menos de 1 año trabajando en la microred.

Muestra: Una muestra es esencialmente un subconjunto o subgrupo de elementos pertenecientes a un conjunto o grupo bien definido en sus peculiaridades, al que denominamos población (Hernández y Mendoza, 2018). En ese entender la muestra estuvo conformada por 63 enfermeros y enfermeras que laboran en una microred en Puno (Ver anexo 7).

Muestreo: Es un conjunto de operaciones que se efectúan para el estudio de la distribución de determinadas particularidades en el total de una población que se le designa como muestra (Ñaupas et al., 2018).

Para esta tesis se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio simple, en este tipo de muestreos se utilizan cálculos probabilísticos en lugar de cálculos no probabilísticos. Puede ser aleatorio, jerárquico, agrupado y sistemático. El aleatorio es una muestra estadística que garantiza la misma probabilidad de ser seleccionado para cada caso o individuo de una población (Sánchez et al., 2018).

Unidad de análisis: Son aquellas unidades que tienen características similares y están ubicadas en un área determinada. Empíricamente se puede decir que son las características, cualidades o características de una persona, objeto o fenómeno o hecho (Ñaupas et al., 2018). En esta tesis, la unidad de análisis fue un enfermero u enfermera trabajador de una microred en Puno.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Es un cúmulo de medios e instrumentos, que, con la ayuda de estas se lleva a efecto un método. Estos son procedimientos concretos que se utilizan para recolectar datos o recopilar información en un estudio investigativo, estas se engloban dentro de un método como el método de las encuestas que incluye técnicas directas como la entrevista y la observación participativa y las indirectas que pueden ser test, escalas, cuestionarios e inventarios (Sánchez et al., 2018).

Para esta tesis se empleó la técnica de la encuesta, por medio de entrevistas, que incluyó las escalas valorativas para la medición de cada variable.

Instrumentos: Son herramientas conceptuales o físicos, que con la aplicación de estas se recopilan datos informativos a través de preguntas o ítems que requieren de respuestas del investigado. Toman diversas formas dependiendo de las técnicas que le servirán de base al investigador. Estas herramientas, que contienen ítems o preguntas, están determinadas y escritas en términos de objetivos, hipótesis y variables (Ñaupas et al., 2018). Para recolectar datos de ambas variables, se utilizaron los instrumentos determinados como cuestionarios con escalas valorativas tipo Likert. La escala valorativa para la variable gestión administrativa que fue creada por Edilberto Chiavenato en el 2012 y adaptado por Yolysa Cari en 2023 y para la variable productividad laboral, la escala valorativa creada por José León en 2020 y adaptado por Yolysa Cari en 2023.

Validez: Es el grado en que un instrumento mide con exactitud la variable que realmente procura medir. Es decir, si representa conceptos abstractos por medio de sus propios indicadores empíricos (Hernández y Mendoza, 2018). En ese entender en la tesis se efectuó la validación de ambos instrumentos, mediante la evaluación de juicio de expertos, con la finalidad de determinar la claridad, coherencia y relevancia de ambos instrumentos, que fue respaldada por la certificación de tres expertos (Ver anexo 5).

Confiabilidad: Es la consistencia o estabilidad de resultados que se obtienen. Hace mención al grado en que la aplicación reiterada de un instrumento sobre el mismo sujeto u objeto genera los mismos desenlaces (Reyes y Boente, 2019). La confiabilidad es expresada y medida por un coeficiente de confiabilidad perfecta (Ñaupas et al., 2018).

Para el presente trabajo investigativo se efectuó una prueba piloto a 20 enfermeros, con el fin de decretar la fiabilidad de ambos instrumentos. Se empleó el coeficiente Alfa de cronbach, dando como resultado para la variable gestión administrativa una confiabilidad de 0,918 y para la variable productividad laboral una confiabilidad de 0,899, con estos resultados se pudo afirmar que ambos

instrumentos tenían un excelente coeficiente de confiabilidad. Por lo tanto fueron confiables y aplicables para la presente investigación (Ver anexo 9).

3.5 Procedimientos

La presente investigación se desarrolló mediante procesos consecutivos como se describe a continuación: Se dio inicio mediante la investigación de estudios previos ya sean a nivel internacional y nacional, previo a ello se llevó a cabo la revisión de las teorías, así se plasmó estas teorías y las debidas definiciones con la finalidad de esquematizar la operacionalización de las variables la cual nos permitió adaptar los instrumentos, es decir la escala valorativa con una escala ordinal tipo Likert, la cual fue sometida a juicio de expertos bajo certificación por tres expertos, luego se solicitó autorización a los directivos correspondientes de la Microred en estudio para aplicar la prueba piloto y posterior a ello evidenciar la validez y confiabilidad. Posterior a ello se procedió a la recolección de información de manera presencial, es decir aplicando ambas escalas valorativas en físico, que se proporcionó a los participantes para ser llenados correctamente con los métodos ya mencionados para seguir con el desarrollo de la tesis.

3.6 Método de análisis de datos

Después de recoger los datos informativos, se procedió al vaciamiento a un banco de datos del programa Excel, donde se acumuló toda la información recabada, posterior a ello se procedió al traslado de estos datos al software estadístico SPSS-25, luego se procedió a realizar el análisis estadístico correspondiente, posterior a ello se realizó la elaboración de gráficos y tablas estadísticas, dando así a conocer los resultados hallados en la recolección de información de cada variable. Posterior a ello, se procedió a corroborar las hipótesis mediante la regresión logística ordinal, para posterior realizar las discusiones, conclusiones y finalmente las recomendaciones.

3.7 Aspectos éticos

Para efectuar un estudio científico, existe un cúmulo de reglas que garantizan y promueven los principios éticos, que ayudan a regularizar las

prácticas adecuadas en todos los procesos de la investigación. Estas buenas prácticas permiten garantizar la autonomía y el bienestar de los participantes. Así mismo, permite a los investigadores ser responsables, honestos y transparentes en todos los procesos de la investigación, es decir, desde la elaboración de proyecto, recolección de datos, gestión de información, procesamiento e interpretación de datos, hasta la elaboración del informe y la publicación de resultados (Universidad Cesar Vallejo [UCV], 2020). En ese entender, para el realce del presente trabajo de investigación, se enfatizó la ética en todos los procesos, es decir nos regimos a las normas y políticas establecidas por la Universidad Cesar Vallejo, para ello se consideró los principios de autonomía y libertad en los colaboradores, recalcando así que la participación fue de carácter voluntario, además de ello se aseguró la confidencialidad y el anonimato en la obtención de información. Para el manejo y procesamiento de los datos recabados, interpretación y publicación de los hallazgos nos regimos a el principio de responsabilidad, probidad, transparencia, honestidad y otros. También se garantizó la originalidad, para ello se consideró la cita y referencia a los conceptos y bases teóricas, con el modelo de referencias dadas por la misma universidad, además se plasmó la declaración jurada, También se recurrió al software Turnitin para evadir el plagio y mantener la originalidad de la tesis, siempre respetando las normas y políticas anti plagio implementadas por la Universidad Cesar Vallejo en la resolución N° 0262-2021-VI-UCV.

IV. RESULTADOS

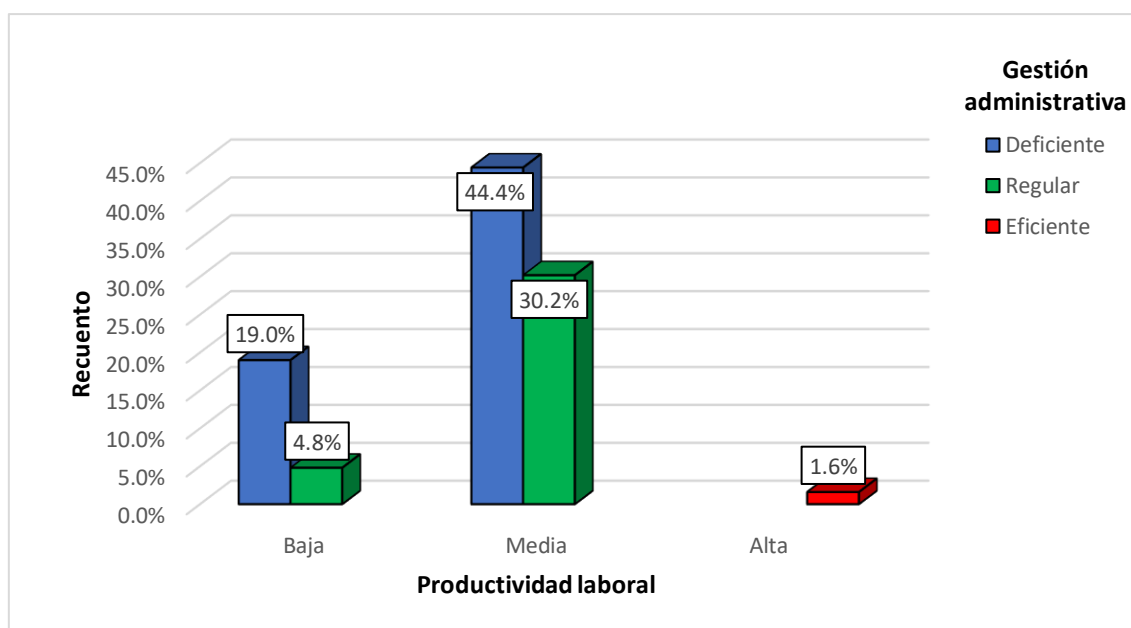
Tabla 1

Cruce entre gestión administrativa y productividad laboral

		Gestión administrativa			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Productividad laboral	Baja	12 19,0%	3 4,8%	0 0,0%	15 23,8%
	Media	28 44,4%	19 30,2%	0 0,0%	47 74,6%
	Alta	0 0,0%	0 0,0%	1 1,6%	1 1,6%
Total	Recuento	40	22	1	63
	% del total	63,5%	34,9%	1,6%	100,0%

Figura 2

Descriptivo de gestión administrativa y productividad laboral



En la tabla 1 y figura 2 se pudo visualizar que, el 63,5% de entrevistados indicaron una gestión administrativa deficiente, el 34,9% regular y solamente un 1,6% eficiente. Así mismo, el 74,6% de participantes evidenció una productividad laboral media, el 23,8% baja y solo un 1,6% alta. Estos hallazgos indicaron que tanto la gestión administrativa, como la productividad laboral, presentan

deficiencias importantes en el sector salud. Por ello es necesario abordar los desafíos asociados con estas deficiencias, para mejorar el desempeño general de los empleados en estas áreas. Se pueden implementar estrategias de capacitación, supervisión y mejora de procesos para fomentar una mayor productividad laboral y mejorar la gestión administrativa a nivel organizacional.

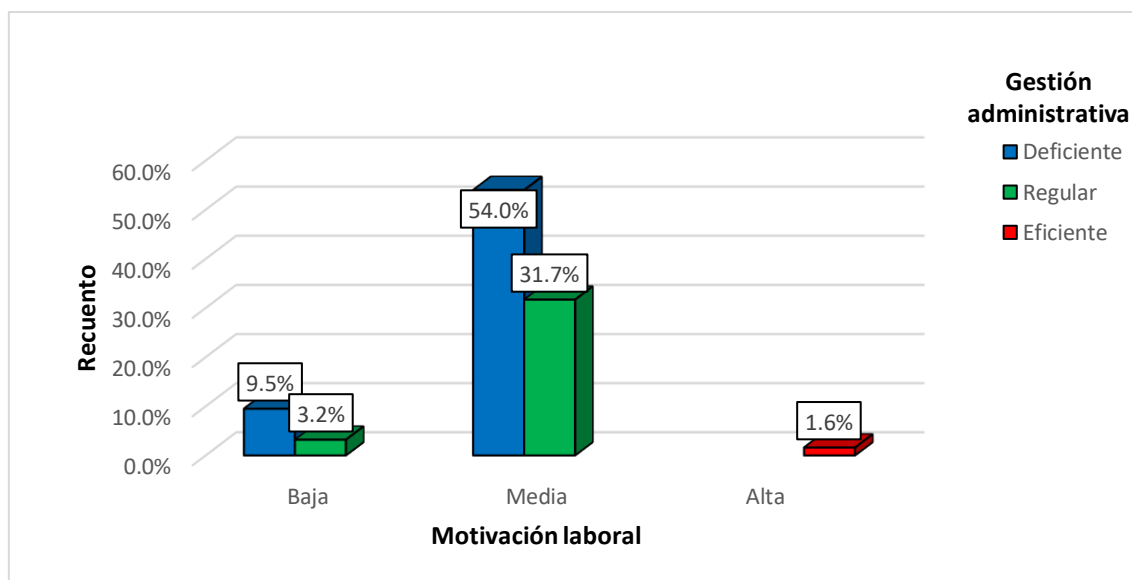
Tabla 2

Cruce entre gestión administrativa y motivación laboral

		Gestión administrativa			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Motivación laboral	Baja	6 9,5%	2 3,2%	0 0,0%	8 12,7%
	Media	34 54,0%	20 31,7%	0 0,0%	54 85,7%
	Alta	0 0,0%	0 0,0%	1 1,6%	1 1,6%
Total	Recuento	40	22	1	63
	% del total	63,5%	34,9%	1,6%	100,0%

Figura 3

Descriptivo de gestión administrativa y motivación laboral



En la tabla 2 y figura 3 se demostró que, el 85,7% de entrevistados, refirieron una motivación laboral media, el 12,7% baja y solamente el 1,6% alta. Así mismo, el 54,0% indicó que existía una gestión administrativa deficiente, el 31,7% regular

y el 1,6% eficiente. Estos hallazgos indicaron que la gestión administrativa presenta deficiencias para mantener a un equipo motivado la cual esta conlleva a la baja productividad laboral. Por ello es necesario abordar desafíos de una óptima dirección y con ella un liderazgo, que favorezca al incremento de la motivación laboral, tanto para el ámbito personal como para el organizacional, para así contar con un equipo de trabajo motivado y con ella incrementar la productividad y los productos de la organización sean de calidad.

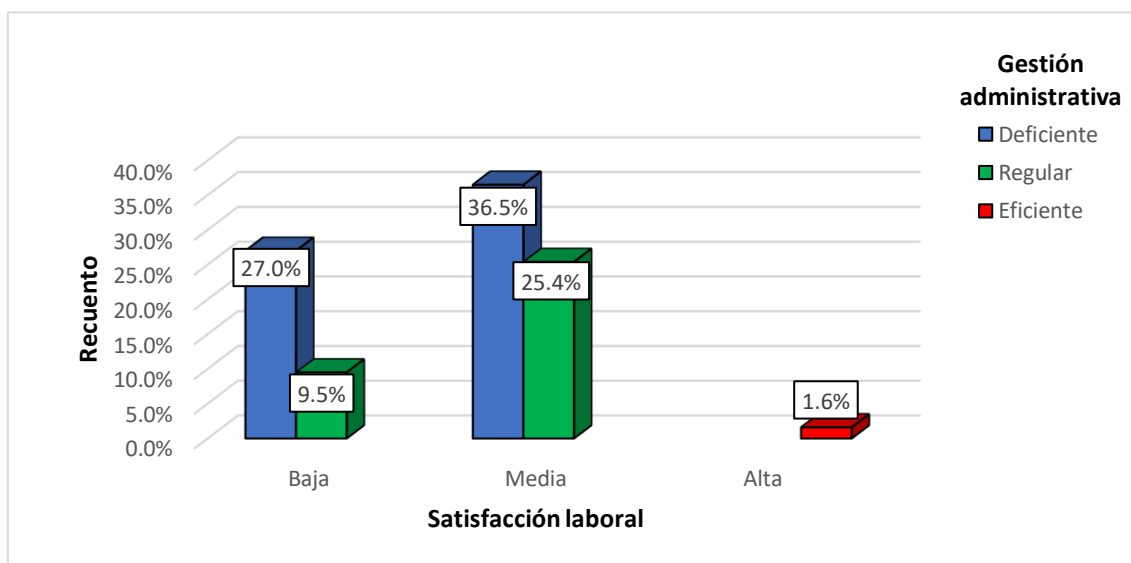
Tabla 3

Cruce entre gestión administrativa y satisfacción laboral

		Gestión administrativa			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Satisfacción laboral	Baja	17 27,0%	6 9,5%	0 0,0%	23 36,5%
	Media	23 36,5%	16 25,4%	0 0,0%	39 61,9%
	Alta	0 0,0%	0 0,0%	1 1,6%	1 1,6%
Total	Recuento	40	22	1	63
	% del total	63,5%	34,9%	1,6%	100,0%

Figura 4

Descriptivo de gestión administrativa y satisfacción laboral



En la tabla 3 y figura 4 se mostró que, el 61,9% de participantes indicó una satisfacción laboral media, el 36,5% baja y solo el 1,6% alta. Así mismo, el 36,5% refirió una gestión administrativa deficiente, el 25,4% regular y solamente el 1,6% eficiente. Estos hallazgos dieron a conocer que la gestión administrativa presenta deficiencias en sus etapas para conseguir una satisfacción del trabajo alta en los colaboradores sanitarios. Por ello se debe efectuar un abordaje de gestión administrativa eficiente, para propiciar a los colaboradores todos los elementos y aspectos necesarios para su crecimiento y desarrollo profesional y con ella incrementar la satisfacción laboral, la que beneficie y genere resultados no solo a el colaborador, sino a la organización en su conjunto.

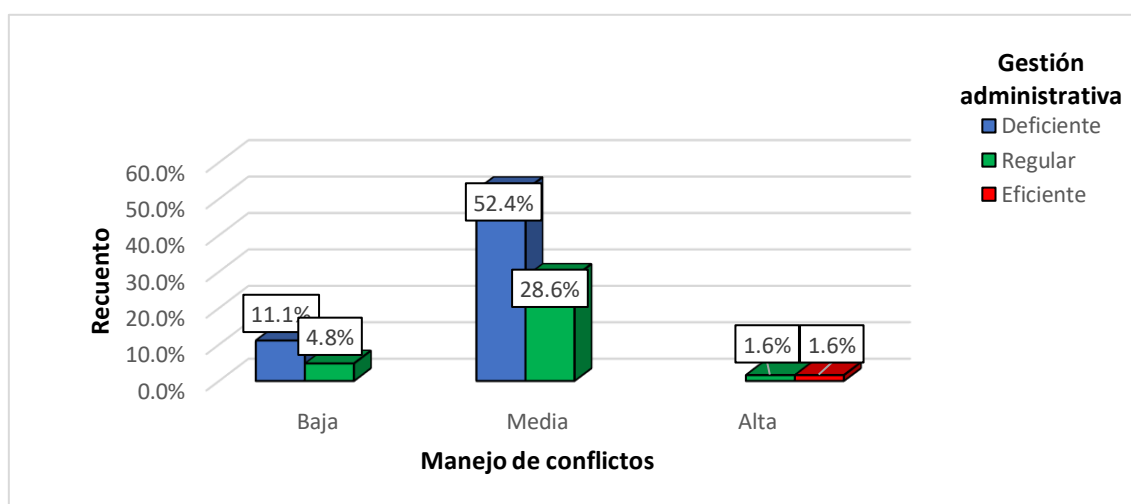
Tabla 4

Cruce entre gestión administrativa y manejo de conflictos

		Gestión administrativa			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Manejo de conflictos	Baja	7 11,1%	3 4,8%	0 0,0%	10 15,9%
	Media	33 52,4%	18 28,6%	0 0,0%	51 81,0%
	Alta	0 0,0%	1 1,6%	1 1,6%	2 3,2%
Total	Recuento	40	22	1	63
	% del total	63,5%	34,9%	1,6%	100,0%

Figura 5

Descriptivo de gestión administrativa y manejo de conflictos



En la tabla 4 y figura 5 se exhibió que el 81, 0% de entrevistados expresó que existía un manejo de conflictos media, el 15,9% bajo y solamente 1,6% alto. Así mismo, el 52,4% expresó una gestión administrativa deficiente y el 28,6% regular. Estos hallazgos indican que la gestión administrativa presenta deficiencias para sobrellevar de manera óptima el manejo de conflictos en la organización. Por ello se debe abordar temas de liderazgo, convivencia laboral, manejo y resolución de conflictos para mejorar los ambientes laborales y con ella incrementar la productividad laboral.

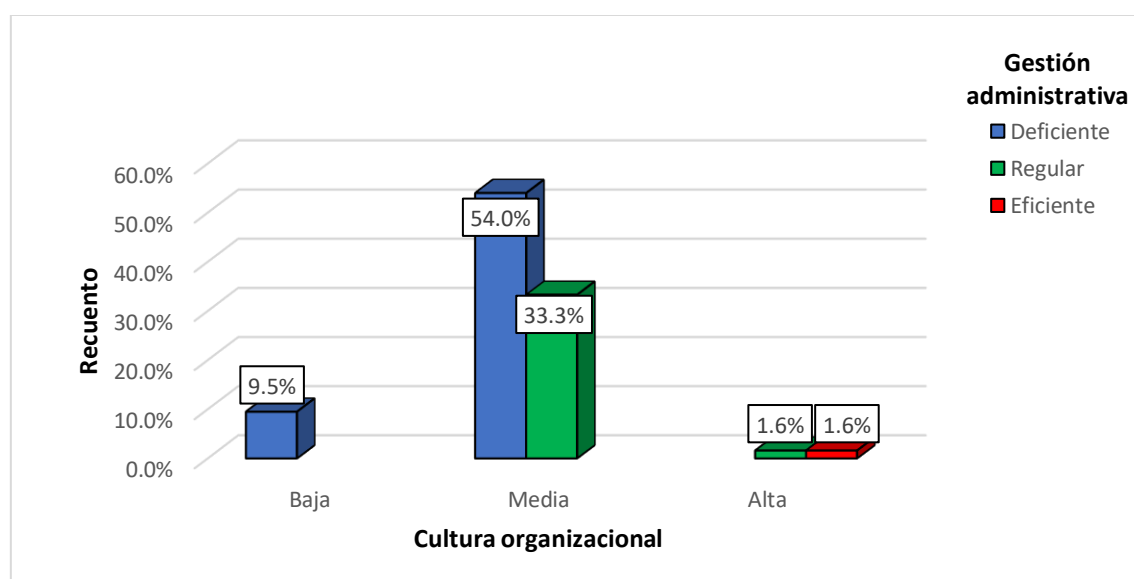
Tabla 5

Cruce entre gestión administrativa y cultura organizacional

		Gestión administrativa			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Cultura organizacional	Baja	6 9,5%	0 0,0%	0 0,0%	6 9,5%
	Media	34 54,0%	21 33,3%	0 0,0%	55 87,3%
	Alta	0 0,0%	1 1,6%	1 1,6%	2 3,2%
Total	Recuento	40	22	1	63
	% del total	63,5%	34,9%	1,6%	100,0%

Figura 6

Descriptivo de gestión administrativa y cultura organizacional



En la tabla 5 y figura 6 se contempló que el 87, 3% de entrevistados refirió una cultura organizacional media, el 9,5% baja y solo el 3,2% alta. Así mismo, el 54,0% refirió una gestión administrativa deficiente, 33,3% regular y solo el 1,6% eficiente. Estos hallazgos dieron a conocer, que existe deficiencias en la gestión administrativa para generar una cultura organizacional optima y la práctica de valores y normas, que rigen y encamina a la organización, para una convivencia saludable.

Hipótesis general

Ho: La gestión administrativa no influye significativamente en la productividad laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023.

Ha: La gestión administrativa influye significativamente en la productividad laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023.

Tabla 6

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Sólo intersección	19,313			
Final	6,828	12,485	2	,002

Función de enlace: Logit.

La tabla 6 exhibió el informe de ajuste, donde se percibió un Chi cuadrado = 12,485 y una significancia = 0,002, valor que estaba por debajo de 0,05, de modo que se aceptó la Ha y se determinó la influencia significativa de la gestión administrativa en la productividad laboral y la correlación entre ambas variables. Es decir que la productividad laboral, estará impulsada por un buen proceso de gestión administrativa.

Tabla 7

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	,180
Nagelkerke	,252
McFadden	,158

Función de enlace: Logit.

La tabla 7 detalló los valores de la prueba Pseudo R², con la que se concluyó que la productividad laboral es descrita por la gestión administrativa en un 18,0% con Cox y Snell y en un 25,2% con Nagelkerke.

Hipótesis específica 1:

Ho: La gestión administrativa no influye significativamente en la motivación laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023.

Ha: La gestión administrativa influye significativamente en la motivación laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023.

Tabla 8

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud - 2	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Sólo intersección	16,748			
Final	6,015	10,733	2	,005

Función de enlace: Logit.

La tabla 8, mostró el informe de ajuste, donde se reveló un Chi cuadrado = 10,733 y una significancia = 0,005, valor que estaba por debajo de 0,05, de modo que se aceptó la Ha y se pudo determinar la influencia y correlación significativa de gestión administrativa sobre la motivación laboral. Es decir que esta última estará predicha por la gestión.

Tabla 9

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	,157
Nagelkerke	,260
McFadden	,185

Función de enlace: Logit.

La tabla 9, dio a conocer los valores de la prueba Pseudo R², con la que se concluyó que la motivación laboral es descrita por la gestión administrativa en un 15,7% con Cox y Snell y en un 25,2% con Nagelkerke.

Hipótesis específica 2:

Ho: La gestión administrativa no influye significativamente en la satisfacción laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023.

Ha: La gestión administrativa influye significativamente en la satisfacción laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023.

Tabla 10

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	19,187			
Final	7,472	11,714	2	,003

Función de enlace: Logit.

La tabla 10 evidenció el informe de ajuste, donde se mostró un Chi cuadrado = 11,714 y una significancia = 0,003; valor que estaba por debajo de 0,05, por ello que se aceptó la Ha y se pudo determinar la influencia y correlación significativa de la gestión administrativa sobre la satisfacción laboral. Es decir que esta última estará predicha por los procesos que se llevan en la gestión administrativa.

Tabla 11

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	,170
Nagelkerke	,221
McFadden	,127

Función de enlace: Logit.

La tabla 11, exhibió los valores de la prueba Pseudo R², con la que se concluyó, que la satisfacción laboral es descrita por la gestión administrativa en un 17,0 % con Cox y Snell y en un 22,1% con Nagelkerke.

Hipótesis específica 3:

Ho: La gestión administrativa no influye significativamente en el manejo de conflictos del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023.

Ha: La gestión administrativa influye significativamente en el manejo de conflictos del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023.

Tabla 12

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	18,114			
Final	10,027	8,087	2	,008

Función de enlace: Logit.

La tabla 12 exhibió el informe de ajuste, donde se mostró un Chi cuadrado = 8,087 y una significancia= 0,008; valor que estuvo por debajo de 0,05, por ello se admitió la Ha y se logró determinar la influencia y correlación significativa entre la gestión administrativa sobre el manejo de conflictos. Es decir que, la gestión administrativa predecirá el buen o mal manejo de los conflictos.

Tabla 13

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	,120
Nagelkerke	,177
McFadden	,112
Función de enlace: Logit.	

La tabla 13, dio a conocer los valores de la prueba Pseudo R², con la que se concluyó, que el manejo de conflictos es descrito por la gestión administrativa en un 12,0 % con Cox y Snell y en un 17,7 % con Nagelkerke.

Hipótesis específica 4:

Ho: La gestión administrativa no influye significativamente en la cultura organizacional del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023.

Ha: La gestión administrativa influye significativamente en la cultura organizacional del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023.

Tabla 14

Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	20,451			
Final	5,449	15,002	2	,001

Función de enlace: Logit.

La tabla 14, presentó el informe de ajuste, donde se exhibió un Chi cuadrado = 15,002 y una significancia = 0,001; valor que estaba por debajo de 0,05, por eso se admitió la Ha y se logró determinar la influencia y correlación entre la gestión administrativa sobre la cultura organizacional. Es decir que la cultura organizacional es predicha por los procesos que se llevan en la gestión administrativa.

Tabla 15

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4

Cox y Snell	,212
Nagelkerke	,356
McFadden	,263

Función de enlace: Logit.

La tabla 15 exhibió los valores de la prueba Pseudo R² con la que se concluyó, que la cultura organizacional es descrita por la gestión administrativa en un 21,2% con Cox y Snell y en un 35,6 % con Nagelkerke.

V. DISCUSIÓN

1. En el presente trabajo investigativo se presentó la discusión, partiendo del procesamiento de la información, analizando los datos obtenidos y comparándolos con otros trabajos investigativos de la misma índole. Para ello se puntualizó el objetivo general de la tesis que fue determinar cómo influye la gestión administrativa en la productividad laboral del personal de enfermería en una microred en Puno, 2023. Los resultados conseguidos y detallados en la tabla 6, dieron a conocer el informe de ajuste, donde se evidenció un Chi cuadrado = 12,485 y una significancia = 0,002; valor que estaba por debajo de 0,05. Además, la tabla 7 mostró la prueba R^2 de Nagelkerke = 15,8% por ello se aceptó la H_a , y se determinó la influencia significativa de la variable independiente hacia la dependiente y la correlación entre ambas. Es decir que la productividad laboral estará impulsada por un buen proceso de gestión administrativa. Además, se patentizó que tanto la productividad laboral como la gestión administrativa presentan deficiencias importantes en las organizaciones sanitarias. Estos hallazgos son similares a los resultados investigativos de Ventura (2020), que evidenció un valor de Chi cuadrado = 41,814 y una sig. $p = 0,000 < \alpha$. También un Nagelkerke = 57%, admitiendo así, la presencia de influencia de gestión administrativa en la productividad. Así mismo los hallazgos son similares al estudio que presentó Jaramillo (2022), que evidenció un valor de Rho Spearman = 0,338; y un valor de sig. = 0,002. Datos con la que pudo presenciar una correlación entre ambas variables y el dominio de la gestión administrativa en la productividad del trabajo. También es similar a la investigación de López (2021), que dio a conocer la correlación positiva alta y un significativo impacto de la gestión administrativa sobre la productividad laboral con el coeficiente correlativo de Pearson = 0,911 y una sig. = 0,001; que fue $< 0,05$. Con estos datos aseveró que la gestión administrativa es la que establece el fracaso o éxito en la productividad laboral. Estos hallazgos también se parecen al estudio realizado por León (2020), donde dio a conocer que la gestión administrativa era regular, con 67%, el 22% deficiente y el 11% eficiente. Mientras que la productividad fue regular con 46%, el 43% baja y solo el 11% alta. Del mismo modo es parecido al estudio de Ventura (2021), donde indicó que el 45% de

participantes, consideró una regular gestión administrativa, el 25% deficiente y el 30% eficiente. En la productividad el 47% de los participantes dieron a conocer que la productividad era regular, el 25% baja y el 28% alta. También se parece al estudio de Ortega (2022), donde se observó que el 20% de participantes consideraron que la gestión administrativa fue buena y el 38% regular. Asimismo, el 46% consideró satisfactorio la productividad laboral y el 14 % aceptable. Los resultados obtenidos, están sostenidos en la teoría de Robbins y Judge (2009), en la que sostienen que la alta productividad de las organizaciones implica la efectividad de los procesos y operaciones de la administración. Lo que indica que la productividad es influenciada por los procesos administrativos, es decir una correcta planificación, una adecuada organización, una dirección optima y un control de calidad, aumenta la productividad del trabajo y la calidad de los bienes o productos. En ese mismo contexto la investigación está sostenida en la teoría de Chiavenato (2007), que indicó que las organizaciones están compuestas por personas, que cuando alcanzan el éxito generan crecimiento organizacional. Por ello que los procesos de gestiones administrativas son factores críticos para establecer el triunfo o fracaso de una entidad que busca la eficiencia y eficacia de su productividad, productos y servicios. Además de ello sostiene que el mayor desafío de toda organización es lograr el óptimo desempeño, la calidad del trabajo y alcanzar la mayor productividad laboral. Por ello, los gestores y colaboradores que buscan lograr metas y objetivos, optimizar la productividad y aumentar el rendimiento organizacional; deben implementar estrategias a nivel administrativo, con cambios y mejoras en los procesos administrativos, involucrando a los colaboradores en todas las etapas administrativas. También se debe fortalecer el liderazgo y dirección de las corporaciones laborales, a fin de tener equipos con una motivación laboral alta que les permita mirar a una sola dirección, generar cambios positivos en los ambientes laborales con una convivencia laboral saludable, superación de conflictos y una cultura organizacional bien estructurada e implementadas la cual permita a los colaboradores un buen desenvolvimiento laboral, el crecimiento profesional, la satisfacción hacia su trabajo y con ella se incrementa la productividad y la calidad de los servicios brindados.

2. Respecto al primer objetivo específico, la tabla 10 detalló el informe de ajuste, en el que el Chi cuadrado fue = 10,733 y la significancia = 0,005, valor que estaba por debajo de 0,05, de modo que se admitió la hipótesis alterna y se determinó una significativa influencia de la gestión administrativa sobre la motivación laboral y la correlación entre ellas. También en la tabla 4 se evidenció que el 85,7% de participantes indicó una motivación laboral media, el 12,7% baja y solamente el 1,6% alta. Estos hallazgos indicaron que la gestión administrativa presenta deficiencias para mantener a un equipo motivado, la cual esta conlleva a la baja motivación y por ende a la baja productividad laboral. Estos hallazgos son similares al estudio realizado por Truyenque (2021), que evidencio los puntajes de la prueba paramétrica Wald que fueron menor a 4 y un $p = 0,170 > \alpha: 0,05$, por tanto, afirmó una incidencia significativa de la gestión administrativa en la motivación laboral, además demostró que el 76% de sus colaboradores indicaron un nivel alto de gestión administrativa, el 22% regular y bajo el 2%; también evidencio que el 54% de participantes constató una motivación de nivel bajo, el 42% intermedio y solamente el 4% alto. De la misma forma con Gancino (2020), que patentizó el coeficiente correlativo Rho-Spearman de alto nivel = 0,822 es decir 82.2% y una sig.= 0,011. Datos con la que decretó una relación significativa entre la gestión administrativa y la motivación del trabajo, además dio a conocer que el 34,48% de asalariados tenían un nivel malo de motivación laboral, el 34.48% regular y el 31.03% bueno. Lo cual se asemeja a la presente investigación. De igual manera el estudio de Samanamud (2019), presento similitud al estudio, pues evidenció una correlación entre gestión administrativa y motivación laboral, con los valores estadísticos de Alfa =0,05 y un valor de $p = 0$ comprobando así la relación significativa entre ambas variables. Además de ello, mostró que el 54% de participantes evidenció motivación laboral medio, el 25% alto y el 21% baja. Con estos resultados se evidenció que, a mejor gestión administrativa mayor será la motivación laboral. Estos resultados están basados en la teoría de Robbins y Judge (2009), pues refieren que la motivación laboral está impulsada internamente por los trabajos que se realizan en los procesos administrativos, pues dentro de estos se llevará a cabo la integración, participación, provisión de responsabilidades, vinculación emocional y social, el compromiso, la

retroalimentación y la apreciación de los desempeños, que son aptitudes que incentivan a la motivación laboral. Por ello en la gestión administrativa se han de desarrollar las etapas teniendo como eje primordial la motivación de los colaboradores, para así incrementar los niveles de productividad laboral y con ella la entrega de productos y servicios óptimos.

3. Respecto al segundo objetivo específico, la tabla 12 detalló el informe de ajuste, donde se mostró un Chi cuadrado = 11,714 y una significancia = 0,003; valor que estaba por debajo de 0,05, por ello se aceptó la hipótesis alterna y se determinó la influencia significativa de gestión administrativa en la satisfacción del trabajo y la correlación entre ellas. Además, en la tabla 5 se constató que, el 61,9% de participantes indicaron una satisfacción laboral media, el 36,5% baja y solo el 1,6% alta. Los hallazgos tienen similitud al resultado que presentó Huayhua (2020), donde evidenció el logaritmo de verosimilitud Chi cuadrado = 10.121 y una sig.= 0.006 dato con la que aseveró la presencia de influencia positiva de la gestión administrativa sobre la satisfacción del trabajo. Sin embargo, tales datos varían en cuanto a los descriptivos pues dio a conocer que del 100% de su población 81.1% indicaron un regular nivel de satisfacción, 16,4% buena y 1,8% mala. De la misma forma los datos son similares al estudio de Acosta (2021), que reportó el coeficiente correlativo Rho Spearman = 0,423 y una sig. $p= 0,001$, resultado con la que evidencio la correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción del trabajo. Además, describió los niveles de satisfacción donde el 69.3% presentó un nivel insatisfecho, el 30% muy insatisfecho y el 0,7% parcialmente insatisfecho. Igualmente, fue idéntica a los resultados del estudio de Marcillo (2020), que evidenció el coeficiente Rho-Spearman con un valor = 0,443 y una sig. $p= 0,001$, con la que demostró la correlación moderada entre gestión administrativa y la satisfacción del trabajo, además el 56% de sus encuestados refirieron una gestión administrativa regular, el 35% buena,10% mala. Así mismo el 69% de encuestados refirieron una satisfacción laboral regular, el 19% buena y el 12% mala. De la misma manera es similar al estudio de Pumaquispe (2021), que evidenció un Rho de Spearman= 0,883 y una significancia de $P= 0,003$, con tales datos, pudo decretar la correlación significativa entre la gestión administrativa y la

satisfacción del trabajo. También el 51% de sus encuestados percibió una mediana productividad laboral, el 33% alto y el 16% bajo. Estos resultados están basados en la teoría de Robbins y Judge (2009), el cual patrocina la satisfacción como un positivo sentimiento que resulta de la evaluación de características del que trabaja, cuyo resultado va más allá de las tareas propias de su función, pues también está inducido por los elementos interactivos de relaciones entre jefes y compañeros, además de un buen sistema administrativo que sigue las políticas y reglas organizacionales. Con estos hallazgos se puede afirmar que los procesos administrativos son funciones claves para lograr la satisfacción laboral. Por ello se debe realizar abordaje en los procesos de gestión administrativa, para propiciar a los colaboradores todos los elementos y aspectos necesarios para incrementar la satisfacción laboral, la que beneficie y genere resultados no solo a el colaborador, sino a la organización en su conjunto.

4. Con relación al tercer objetivo específico, la tabla 14 precisó el informe de ajuste, que evidenció un Chi cuadrado = 8,087 y una significancia = 0,008; valor que estaba por debajo de 0,05, por ello se admitió la hipótesis alterna y se pudo determinar la influencia significativa de la gestión administrativa en el manejo de conflictos y la correlación entre ambas. También en la tabla 6 se mostró que el 81,0% de participantes expresó que existe un manejo de conflictos media, el 15,9% bajo y solo el 1,6 alto. Los hallazgos son semejantes a los resultados del estudio de Calderón (2019), que determinó la existencia de correlación positiva alta, con el coeficiente Chi cuadrado con un valor= 0.679 y el valor de sig.= 0.000, entre la gestión administrativa y la resolución de conflictos. Además, dio a conocer que el 63.6% de sus encuestados indicó que el manejo de conflictos fue medianamente adecuado, el 21,2% poco adecuado y el 15,2% adecuado. De igual forma la investigación presentó similitud al estudio de Alvarez (2019), que mostró el coeficiente correlativo Rho Spearman = 0,350 y un valor de sig.= 0, 003 que fue menor a 0.05; dato que le permitió aseverar la coexistencia de una significativa correlación entre gestión administrativa y la resolución de conflictos. También dio a conocer que el 58% de sus encuestados calificaron como regular la resolución de conflictos, el 39% bueno y el 3% malo. Al

evaluar los hallazgos similares podemos un buen proceso de gestión administrativa tiene un predominio en la resolución de las dificultades internas de una organización. Tales datos encontrados se basan en la sustentación teórica de Chiavenato (2007), que precisa la existencia de conflictos en todos los grupos organizacionales, la que en su forma positiva puede inducir al mejoramiento y crecimiento organizacional, Además recalca que la resolución de conflictos forma parte de la esquematización de conflicto y cooperación. El fin de la gestión administrativa debe ser la obtención de cooperación mutua y la curación de los problemas internas y externas. Por ello los gestores administrativos deben tener las competencias necesarias en relaciones interpersonales, comunicación, motivación, liderazgo, resolución de conflictos y dinamización de equipos, para que pueda direccionar al equipo a canales útiles y productivos.

5. Con relación al cuarto objetivo específico la tabla 16 mostró el informe de ajuste, que evidenció un Chi cuadrado = 15,002 y una significancia = 0,001; valor que era menor a 0,05, por ello se aceptó la hipótesis alterna y se determinó la significativa influencia de la gestión administrativa en la cultura organizacional y la correlación entre ambas. También, la tabla 7 reveló que el 87,3% de encuestados refirieron una cultura organizacional media, el 9,5% baja y solo el 3,2% alta. Estos fueron datos similares al estudio de Surichahui (2020), que presento el estadístico correlativo de Tau b de Kendall con un valor = 0,467 y el valor de la significancia= 0,000 que fue menor a 0,05 dato con la que determinó la presencia de una positiva correlación entre la cultura organizacional y la gestión administrativa. Sin embargo, se contrasta con los datos descriptivos, pues este mostro que, el 52,8% refirieron una cultura organizacional adecuada, el 41,7% muy adecuada y el 5,6% regular. De la misma manera son similares a los datos que presentó Velásquez (2018), que evidenció el coeficiente correlativo Rho Spearman con un valor= 0.751 y un valor de sig. = 0.001, con tales datos pudo presenciar una significativa correlación entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional, además dio a conocer que el 50% de los trabajadores consideraron un comportamiento organizacional aceptable, el 35,7% adecuado y el 8,9% inadecuado. También es similar al estudio de Huayre

(2019), que evidenció un coeficiente Rho-Spearman con un valor = 0,875 y el valor de sig. = 0.000 la que fue menor a 0,05 con lo cual afirmo la existencia de correlación de gestión del cambio y comportamiento organizacional. Además, indicó que 44.7% de sus encuestados consideraron una cultura organizacional alta, el 31,6% medio y el 23,7% bajo. Por último, dato la investigación presenta similitud al estudio de Reque (2020), que presento un valor de Chi cuadrado 79.53 y un valor de sig. = 0.000 con lo que afirmó la correlación entre cultura organizacional, proceso administrativo y productividad del trabajo. Además, mostro que el 48,3% de sus participantes mostraron una cultura organizacional baja, el 43,3% medio y el 8,3% alto. Con los datos encontrados se afirma que Estos datos encontrados se puede afirmar que la gestión administrativa que presenta deficiencias en sus procesos, influirá en el nivel y calidad de la cultura organizacional. Además de ello estos hallazgos se sustentan en la teoría de Chiavenato (2007), que sostiene a la cultura organizacional como el agrupado de dogmas, hábitos, tradiciones, valores, conductas y relaciones que tiene una organización, las cuales orientan al fracaso, o éxito de un empleado, administrador o un equipo. En ese punto la administración juega un rol importante, pues en ello se llevará el análisis interno y externo de factores que amenazan el comportamiento de una organización. Por ello que en todos los procesos de administración se debe introducir cambios y mejoras de la cultura organizacional, para así lograr el crecimiento y perfeccionamiento de todos y para todos los que trabajan en conjunto, además de ello, eleven la eficiencia y eficacia de los servicios o productos que ofrecen. Por ello que los administradores deben ser agentes de mejoras organizacionales, deben contar con dotes especiales para mejorar las relaciones interpersonales, impulsar a los canales abiertos de comunicación asertiva, edificar un muro de confianza entre jefaturas y pares y motivar a las responsabilidades crecientes y desarrollo personal y grupal de una organización.

VI. CONCLUSIONES

Primero

Se determinó la influencia y correlación de la gestión administrativa en la productividad laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, con el logaritmo de la verosimilitud que dio un valor de significancia = 0,002 y la prueba de Pseudo R2 de Nagelkerke = 25,2%.

Segundo

Se determinó la influencia y correlación de la gestión administrativa en la motivación laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, con el logaritmo de la verosimilitud que dio un valor de significancia= 0,005 y la prueba de Pseudo R2 de Nagelkerke = 26,0 %.

Tercero

Se determinó la influencia y correlación de la gestión administrativa en la satisfacción laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, con el logaritmo de la verosimilitud que dio un valor de significancia = 0,003 y la prueba de Pseudo R2 de Nagelkerke = 22,1 %.

Cuarto

Se determinó la influencia y correlación de la gestión administrativa en el manejo de conflictos del personal de enfermería de una microred en Puno, con el logaritmo de la verosimilitud que dio un valor de significancia = 0,008 y la prueba de Pseudo R2 de Nagelkerke = 17,7 %.

Quinto

Se determinó la influencia y correlación de la gestión administrativa en la cultura organizacional del personal de enfermería de una microred en Puno, con el logaritmo de la verosimilitud que dio un valor de significancia = 0,001 y la prueba de Pseudo R2 de Nagelkerke = 35,6 %.

VII. RECOMENDACIONES

Primero

A los administradores de las diferentes direcciones regionales. Asignar cargos de dirección de las gerencias a profesionales con capacidades y conocimientos en procesos administrativos y dirección de personas. A la vez que estos tengan altos dotes en liderazgo, motivación y resolución de conflictos. Para así incrementar la eficiencia y eficacia de la productividad laboral.

Segundo

A los funcionarios que ejercen autoridad en las diferentes redes sanitarias. Llevar a cabo todos los procesos administrativos, enfocando el cuidado de la salud organizacional e incentivando el perfeccionamiento de los colaboradores y sus directivos, con el fin de lograr la alta productividad laboral y el cumplimiento de metas organizacionales.

Tercero

A los directivos de los establecimientos sanitarios. Implementar estrategias para mejorar el clima laboral y brindar condiciones laborales óptimas, a los trabajadores. Promoviendo, el crecimiento y desarrollo de cada trabajador, el trabajo en equipo, la comunicación interna, la solución de conflictos y el logro de metas y resultados óptimos que favorezcan al buen rendimiento y la alta productividad de sus organizaciones y con ella brindar servicios de calidad.

Cuarto

A los jefes de los centros sanitarios. Realizar la asignación de responsabilidades y tareas equitativamente a los trabajadores para disminuir la sobrecarga laboral e implementar estrategias de supervisión y control de metas y objetivos, claves para el aumento de la productividad laboral de sus organizaciones con herramientas adecuadas y recursos disponibles.

Quinto

A los enfermeros. Fortalecer los conocimientos y destrezas en la toma de cargos altos, para poner en funcionamiento la correcta gestión administrativa y con ella generar alta productividad laboral de sus equipos, de esta manera lograr el cumplimiento de metas y objetivos y cerrar las grandes brechas de productividad.

Sexto

A los nuevos investigadores en el tema. Realizar investigaciones causales, comparativos y experimentales sobre gestión administrativa en la productividad laboral en poblaciones mayores, para profundizar el tema y conocer las diferentes realidades y así confirmar los hallazgos obtenidos de la presente investigación.

REFERENCIAS

- Acosta, F. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en profesionales de la salud del hospital Arzobispo Loayza* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villareal]. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/vshqw>
- Alvarez, C. (2019). *Gestión administrativa y resolución de conflictos de la ley d contrataciones del estado de palacio de gobierno, Lima 2019* [Tesis de maestría, Universidad privada TELESUP]. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/0ua2e>
- Calderón, W. (2019). *Gestión administrativa y resolución de conflictos en la unidad de Gestión educativa local Anta Cusco, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/gsfhy>
- Chávez, M., & Huaman, E. (2018). *Relación de la gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jesús,2018* [Tesis para título profesional, Universidad Privada del Norte]. Repositorio institucional. <https://n9.cl/4i5c0>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (Séptima ed.). Mexico: Elsevier Editora. <https://n9.cl/nrf1m>
- Contreras, N., & Ramírez, M. (2020). Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones de salud. *Cirugia y cirujanos*, 7. <https://n9.cl/p4aby>
- Cubas, Z. (2019). *Gestión administrativa y productividad laboral del personal administrativo en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen* [Tesis de maestria, Univeridad césar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/4d2to>
- Delgado, K., Gadea, W., & Vera, S. (2018). *Rompiendo barreras en investigación* (Primera ed.). Ecuador: Editorial UTMACH, 2018. <https://n9.cl/6ydaq>
- Dextre, J., & Del pozo, R. (2012). Administración: ¿Control de gestión o gestión de control? *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 7(14), 13. <https://n9.cl/yy4jt>
- Espinoza, E., Gil, W., & Tavera, E. (2020). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Revista cubana de salud pública*, 16. <https://n9.cl/itmjg>
- Fonseca, S. (2021). *Gestión administrativa y la productividad comercial del sector textil de la provincia de Tungurahua* [Tesis de maestría,

- Universidad técnica de Ambato]. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/wnyuh>
- Fontalvo, T., De la Hoz, E., & Morelos, J. (Junio de 2018). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, XVI(1), 14. doi:<https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>
- Gancino, V. (2020). *Gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores de secretaria de educación superior, ciencia, tecnología e innovación, Guayaquil, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/ev1m3>
- García, B. (2018). *Gestión laboral: Un análisis de la capacitación y su impacto en la productividad. Caso central termoelectrica de ciclo combinado* [Tesis de maestría, CEATEQ]. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/j3diy>
- Gonzales, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 12(4), 6. <https://n9.cl/r1zbn>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (Primera ed.). México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://n9.cl/2i4>
- Huaire, E. (2019). Método de investigación. *Método de investigación*, (pág. 61). <https://n9.cl/wl54h>
- Huayhua, I. (2020). *Gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa de la UGEL 04 - Comas, año 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/2hvfn>
- Huayre, D. (2019). *Gestión del cambio y cultura organizacional de los trabajadores administrativos del Hospital de Huaycan en Ate, 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/eebet>
- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de

- Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información tecnológica*, 12. <https://n9.cl/sfez>
- Jaramillo, M. (2022). *La gestión administrativa y la productividad laboral de los trabajadores y empleados de la dirección general de movilidad, tránsito y transporte del GAD municipalidad de Riobamba* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/1hvqp>
- León, J. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/zyi3m>
- Licari, S. (17 de Agosto de 2022). *La importancia de la cultura organizacional en 7 puntos*. <https://n9.cl/37ktg>
- López, S. (2021). *Gestión administrativa y su influencia en la productividad laboral en la empresa N° Reps S.R.L., Lurín-2021*. 79. <https://n9.cl/q837e>
- Marcillo, G. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral percibidas por el personal de atención prehospitalaria en politraumatismo de ECU 911 en Babahoyo Ecuador, 2020* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/2xbsw>
- Marcó, F., Loguzzo, H., & Fedi, J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las organizaciones* (Segunda ed.). Buenos aires: Universidad Nacional Arturo Jauretche. <https://n9.cl/e22xk>
- Mosquera, C., & Ramírez, L. (2018). Factores que intervienen en la productividad en el sector salud. *Revista multidisciplinar Ciencia Latina*, 25. <https://n9.cl/eavul>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis* (Quinta ed.). Bogota: Ediciones de la U, 2018. <https://n9.cl/vnzxwp>
- Organización Internacional del Trabajo. (Noviembre de 2022). *International Labour Organization*. Recuperado el 9 de Abril de 2023, de ILOSTAT. <https://n9.cl/ucnyr3>
- Organización Mundial de la Salud. (11 de Agosto de 2020). *Servicios sanitarios de calidad*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud. <https://n9.cl/cgh2i>

- Ortega, L. (2022). *Gestión administrativa y roductividad laboral en el personal de salud de un hospital público, Puquio, Ayacucho - Peru, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/a3f5n>
- Pérez, J. (2015). El Positivismo y la Investigación Científica. *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*, 6. <https://n9.cl/t8nbx>
- Pumaquispe, M. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad distrital de Sina, Puno, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/i8m1s>
- Reales, R. (2019). *Diseño de un modelo de gestión de productividad laboral en la organizaciones manufactureras de Medellin* [Tesis de maestria, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/0xsafz>
- Reque, F. (2020). *Cultura organizacional y proceso administrativo en la productividad laboral de la facultad de administración, Universidad Nacioanl de Callao, 2020* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional. <https://n9.cl/nqqai>
- Reyes, N., & Boente, A. (2019). *Metodología de la investigación*. Huancavelica, Perú: Network Marketing. <https://n9.cl/he5ls>
- Reynoso, J. (2017). La gestión administrativa: Cómo son administradas las empresas del siglo XXI. *Revista digital Educación y academia*, 1. <https://n9.cl/tn6pk>
- Ridker, R., & Musgrove, P. (2022). Atención de salud en la india: A prendizaje basado en la experiencia. 6. <https://n9.cl/h4ekk>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimotercera ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V. <https://n9.cl/tyd5w>
- Rodriguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R., & Montalvo, J. (12 de Noviembre de 2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, XLI(43), 16. <https://n9.cl/mvbq3>

- Ruiz, P. (2012). *Dirección* (Primera ed.). Mexico: Red Tercer Milenio. <https://n9.cl/76a44>
- Samanamud, S. (2019). *Motivación laboral y gestión administrativa de los trabajadores de la oficina de recursos humanos de la UNJFSC Huacho - 2019* [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/nxa7o>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima: ©Universidad Ricardo Palma. <https://n9.cl/2nrie>
- Schmidt, M., Tennina, M., & Obiol, L. (2018). La función de control en las organizaciones. *Revista CEA*, II(2), 23. <https://n9.cl/v9ydh>
- Supo, F., & Cavero, H. (2014). *Fundamentos teóricos y procedimentales de la investigación científica en ciencias sociales como diseñar y formular tesis de maestría y doctorado*. (F. Supo, Ed.) Lima, Perú: Copy Right - Derechos Reservados 2014.
- Surichacqui, L. (8 de Setiembre de 2020). Cultura organizacional y gestión administrativa de la municipalidad distrital de San Jeronimo, Apurimac-Perú. *Revista Científica Guacamaya*, V(1), 14. <https://n9.cl/hztr8>
- Tam, F. (2019). *Gestión administrativa y productividad caso: Rey SAC, 2018*. Tesis para título profesional, Trujillo. <https://n9.cl/k00am>
- The workforce view in Europe. (2018). *The workforce view in Europe 2018*. España: ADP,LLC. <https://n9.cl/z7cul>
- Truyenque, F. (2021). *Gestión administrativa en la motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de San Jerónimo Andahuaylas - Apurimac, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/ivfsx>
- Universidad Cesar Vallejo. (2020). *RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0262-2020/UCV*. <https://n9.cl/18og2>
- Vallejo, O. (2010). *Satisfacción laboral: Utopía o realidad* (Primera ed.). Barranquilla: Editorial Universitaria de la Costa EDUCOSTA. <https://n9.cl/8rn2q>
- Vara, A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa desde la idea inicial hasta la sustentación*. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias

- Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres. <https://n9.cl/2h31>
- Vásquez, C., Ron, D., Barry, J., & Barry, S. (17 de Noviembre de 2017). *Manejo de conflictos*. <https://n9.cl/3s06q>
- Velásquez, R. (2018). *Comportamiento organizacional y gestión administrativa en la UGEL Huánuco, 2018* [Tesis de maestría, Universidad José Carlos Mariátegui]. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/si78l>
- Ventura, A. (2020). *Gestión administrativa y motivación en la producción de una empresa de productos naturales, 2020* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://n9.cl/u5nlp>
- Villegas, K. (2018). Consecuencias de una mala planificación de los recursos humanos. *IV Congreso Virtual Internacional Desarrollo Económico, Social y Empresarial en Iberoamérica (Junio 2019)*, (pág. 5). Potosí. <https://n9.cl/1xltl>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.

Título: Gestión administrativa en la productividad laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023.								
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable independiente: Gestión administrativa					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
¿Cómo influye la gestión administrativa en la productividad laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023?	Determinar cómo influye la gestión administrativa en la productividad laboral del personal de enfermería en una microred en Puno, 2023	La gestión administrativa influye significativamente en la productividad laboral del personal de enfermería en una microred en Puno, 2023	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> Toma de decisiones. Definición de planes y objetivos. Programar actividades. 	1 y 2, 3 y 4, 5 y 6	Escala ordinal. Tipo Likert. Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Rangos: Deficiente (21 -48). Regular (49 – 76) Eficiente (77 – 105)	
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> Estructura organizacional. Asignación de tareas. Asignación de recursos. 	7 y 8 9 y 10 11 y 12			
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> Motivación. Liderazgo. Trabajo en equipos. Comunicación. 	13 y 14 15 16 17 y 18			
			Control	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación de desempeño real. Medidas de control administrativo. 	19 y 20 21			
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable dependiente: Productividad laboral.					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
¿Cómo influye la gestión administrativa en la motivación laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023?	Cómo influye la gestión administrativa en la motivación laboral, del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023.	La gestión administrativa influye significativamente en la motivación laboral, del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023.	Motivación laboral	<ul style="list-style-type: none"> Autonomía. Responsabilidades. Comunicación. Integración 	1,2,3,4,5 y 6	Escala ordinal. Tipo Likert. Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi Siempre (4)	Rangos: Baja (24 - 56) Media (57 - 89) Alta (90 -120).	

¿Cómo influye la gestión administrativa en la satisfacción laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023?	Cómo influye la gestión administrativa en la satisfacción laboral, del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023.	La gestión administrativa influye significativamente en la satisfacción laboral, del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023.	Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo logrado. • Beneficio. • Supervisiones. 	7,8,9,10,11 y 12	Siempre (5)	
¿Cómo influye la gestión administrativa en el manejo de conflictos del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023?	Cómo influye la gestión administrativa en el manejo de conflictos, del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023.	La gestión administrativa influye significativamente en el manejo de conflictos, del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023	Manejo de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> • Actitud. • Empatía. • Tolerancia. 	13,14,15,16, 17 y 18		
¿Cómo influye la gestión administrativa en la cultura organizacional del personal de enfermería de una microred en Puno?	Cómo influye la gestión administrativa en la cultura organizacional, del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023.	La gestión administrativa influye significativamente en la cultura organizacional, del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023	Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Valores. • Conductas. • Coherencias. 	19,20,21,22, 23 y 24		
Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos:			Método de análisis de datos		
Tipo: Básica. Método: correlacional causal. Diseño: No experimental trasversal. Nivel: Explicativo	Población: 78 Enfermeras y enfermeros que laboran en una microred en Puno. Muestra: 78 colaboradores (muestreo censal no probabilístico).	Técnica: La encuesta. Instrumentos: Escala valorativa de gestión administrativa elaborado por el autor Chiavenato en 2012. Adaptado por Yolysa Cari en 2023. Escala valorativa para evaluar la productividad laboral creado por Robbins y Judge en 2009. Adaptado por Yolysa Cari en 2023.			Descriptiva: Distribución de frecuencia y porcentajes. Inferencial: Prueba de Rho de Spearman correlacional.		

Anexo 2. Matriz de operacionalización de la variable gestión administrativa.

Variable independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Gestión administrativa	La gestión administrativa es la realización de actividades de la manera más eficiente y económica para lograr un determinado resultado, con la ayuda de personas y cosas mediante la realización de ciertas tareas básicas como planificar, organizar, dirigir y controlar (Chiavenato, 2007).	La variable gestión administrativa se medirá a través del cuestionario elaborado por el autor Edilberto Chiavenato en el 2012, y adaptado por Luis Vergara en el 2020, donde se evaluarán cuatro dimensiones de planificación, organización, dirección y control.	Planificación	Toma de decisiones. Definición de planes y objetivos Programar actividades.	1 y 2 3 y 4 5 y 6	Escala ordinal Likert Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente (21 -48). Regular (49 – 76) Eficiente (77 – 105)
			Organización	Estructura organizacional. Asignación de tareas. Asignación de recursos.	7 y 8 9 y10 11 y 12		
			Dirección	Motivación. Liderazgo. Trabajo en equipos. Comunicación.	13 y 14 15 16 17 y 18		
			Control	Evaluación de desempeño real. Medidas de control administrativo.	19 y 20 21		

Origen: Chiavenato (2012), adaptado por Cari (2023).

Anexo 3. Matriz de operacionalización de la variable productividad laboral.

Variable dependiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
Productividad laboral.	La productividad laboral se conceptualiza como un indicador de la eficiencia del trabajo que mide la eficacia con la que un trabajador, equipo o máquina transforma la entrada en productos ventajosos (Robbins y Judge, 2009).	La variable productividad laboral se medirá a través del cuestionario creado por José León en 2020, adaptado por Yolysa Cari en 2023, donde se evaluarán cuatro dimensiones: Motivación laboral, satisfacción laboral, manejo de conflictos y cultura organizacional.	Motivación laboral	Autonomía. Responsabilidades. Comunicación e integración.	1 y 2 3 y 4 5 y 6	Escala ordinal De Likert Nunca (1) Casi nunca (2) Algunas veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Baja (24-56) Media (57-89) Alta (90-120)
			Satisfacción laboral	Objetivo logrado. Beneficio. Supervisiones.	7 y 8 9 y 10 11 y 12		
			Manejo de conflictos	Actitud. Empatía. Tolerancia	13 y 14 15 y 16 17 y 18		
			Cultura organizacional	Valores. Conductas. Coherencias.	19 y 20 21 y 22 23 y 24		

Origen: Robbins y Judge (2009), adaptado por Cari (2023).

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario de gestión administrativa

Instrucciones

Apreciado servidor, estoy realizando un estudio de investigación, y su apoyo al responder de manera honesta será de gran apoyo para el estudio realizado. La encuesta consta de 21 ítems, la cual usted deberá marcar el que mejor crea conveniente a su punto de vista. Recuerde que el cuestionario es de carácter anónimo y no consta de respuestas malas o buenas.

- a) Seguidamente se le presenta la serie de enunciados donde usted debe marcar con un **X** como corresponda:

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

Preguntas		S	CS	AV	CN	N
Planeación						
1	¿Percibe que existe coherencia entre los objetivos y la toma de decisiones de la microred?					
2	¿Se efectúa la toma de decisiones de acuerdo a los planes establecidos por la microred?					
3	En la toma de decisiones ¿existe comunicación institucional clara y oportuna?					
4	¿Se establecen las metas y los planes institucionales de manera clara, objetiva y factibles a futuro?					
5	¿Existe un vínculo entre las programaciones institucionales y las actividades que se desarrollan?					
6	¿Las actividades de tu área laboral están orientadas al logro de los objetivos de la microred?					
Organización						

7	¿La estructura orgánica institucional se fortalece reforzando los valores institucionales?					
8	¿Cuenta con la adecuada estructura organizacional institucional necesaria para el desempeño de sus funciones?					
9	En su institución ¿las tareas están asignadas de manera uniforme entre los miembros del equipo?					
10	En tu institución ¿se gestiona los recursos humanos a disposición para el cumplimiento de los objetivos institucionales?					
11	En tu centro laboral ¿se capacita a los trabajadores para mejorar la eficiencia del equipo de trabajo?					
12	En tu centro laboral ¿existe la proporción adecuada de los recursos humanos para cubrir la demanda poblacional?					
Dirección En su centro laboral...						
13	¿se siente motivado por el jefe para lograr cumplir las metas y objetivos?					
14	¿se trasmite el liderazgo respetuoso y asertivo de acuerdo al cargo institucional?					
15	¿se ejerce un liderazgo respetuoso y asertivo hacia los todos los colaboradores?					
16	¿se aplica estrategias para promover el trabajo en equipo?					
17	¿se promueve la comunicación adecuada entre las jefaturas y pares para el cumplimiento de metas y objetivos?					
18	¿se valora la comunicación entre los miembros del equipo?					
Control En su centro laboral...						
19	¿se evalúan adecuadamente los desempeños según las funciones que se le asigna a cada personal?					
20	¿existe comunicación de los resultados de rendimiento para la retroalimentación necesaria del equipo?					
21	¿se realiza medidas preventivas oportunas para minimizar los riesgos de error?					

Cuestionario de productividad laboral

Instrucciones

Apreciado servidor, estoy realizando un estudio de investigación, y su apoyo al responder de manera honesta será de gran apoyo para el estudio realizado. La encuesta consta de 21 ítems, la cual usted deberá marcar el que mejor crea conveniente a su punto de vista. Recuerde que el cuestionario es de carácter anónimo y no consta de respuestas malas o buenas.

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

- a) Seguidamente se le presenta la serie de enunciados donde usted debe marcar con un **X** como corresponda:

N°	Preguntas	S	CS	AV	CN	N
Motivación laboral						
1	¿Su área laboral es adecuada para realizar sus funciones como corresponde?					
2	¿Su entidad laboral le ofrece horarios y descansos adecuados?					
3	¿Se encuentra motivado en su puesto laboral para cumplir sus metas y objetivos?					
4	¿Las funciones de su puesto laboral son retadoras?					
5	¿Sus conocimientos técnicos muestran eficiencia al momento de usar los recursos institucionales?					
6	¿Consideras que consigues procesar y transmitir sus conocimientos de forma clara, oportuna y eficiente?					
Satisfacción laboral						
7	Las funciones de su puesto laboral ¿le representan alta responsabilidad?					
8	En su institución ¿la carga laboral es distribuida equitativamente?					
9	¿Siente satisfacción cuando concluye o entrega su trabajo?					
10	¿Ejerces autonomía cuando ejecutas tus funciones laborales?					

11	En tu centro laboral ¿existe la dirección óptima hacia los equipos de trabajo que genera confianza y delegación de responsabilidades?					
12	¿Su desenvolvimiento en su trabajo es tomado como ejemplo a seguir?					
Gestión de conflictos						
13	¿Usted considera que se debe tener una actitud positiva para negociar con los demás miembros de su equipo?					
14	¿Respetas usted la posición y opinión de sus compañeros de trabajo?					
15	Cuando se presentan conflictos institucionales ¿se negocia de modo asertivo?					
16	Si en su institución se presenta una discusión o confrontación mal entendido ¿usted intercede para conciliar esa situación?					
17	En situaciones desfavorables ¿su estado anímico se mantiene estable, es decir se muestra calmado?					
18	¿Manejas adecuadamente tus emociones y culminas satisfactoriamente con tu trabajo asignado?					
Cultura organizacional						
19	En tu centro laboral ¿existe valores determinantes de la conducción de los trabajadores?					
20	Su entidad laboral ¿logra el cumplimiento de sus objetivos para el beneficio de todos?					
21	En su centro laboral ¿observa comportamientos profesionales, éticos, independientes que permite el desarrollo de sus competencias y habilidades técnicas?					
22	¿Comprende la importancia del cumplimiento de los objetivos institucionales?					
23	¿Reflejas compromiso con tus acciones en la toma de decisiones y evalúas su impacto?					
24	¿Tienes la capacidad para tener una comunicación asertiva con todos los niveles jerárquicos de tu institución?					

Anexo 5. Validación de instrumentos.

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado (a)

Mg. ANA LUZ FLORES MAMANI.

Presente,

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo, asimismo hacer de su conocimiento que soy estudiante del programa de maestría en: "servicios de salud" de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte, promoción 2023 (aula 04). También mencionarle que estoy realizando mi investigación, por lo cual solicito la revisión y validación del instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: Gestión administrativa en la productividad laboral del personal de enfermería de una microred de Puno, 2023. Siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Jc. Yolysa V. Cari Mamani
ENFERMERA
CEP. 90742

Firma

Yolysa Veronica Cari Mamani.

DNI: 48201496.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg. Ana Luz Flores Mamani.
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Asistencia, Docencia y Administrativa
Institución donde labora:	Universidad Peruana Unión
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala valorativa de gestión administrativa.
Autor (a):	Yolysa Veronica Cari Mamani.
Objetivo:	Determinar cómo influye la gestión administrativa en la productividad laboral del personal de enfermería en una microred en Puno, 2023
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una microred en Puno.
Dimensiones:	Planificación, organización, dirección y control
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Deficiente, regular, bueno y excelente.
Cantidad de ítems:	21 ítems
Tiempo de aplicación:	10 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la escala valorativa de gestión administrativa elaborado por Yolysa Veronica Cari Mamani del año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable independiente: Gestión administrativa.

Definición de la variable:

La gestión administrativa es la realización de actividades de la manera más eficiente y económica para lograr un determinado resultado, con la ayuda de personas y cosas mediante la realización de ciertas tareas básicas como planificar, organizar, dirigir y controlar (Chiavenato, 2007).

Dimensión 1: Planificación:

Definición de la dimensión: La planificación, se refiere a vislumbrar el futuro y formular un plan de acción (Chiavenato, 2007).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	1. ¿Percibe que existe coherencia entre los objetivos y la toma de decisiones de la microred?	4	4	4	
	2. ¿Se efectúa la toma de decisiones de acuerdo a los planes establecidos por la microred?	4	4	4	
Definición de planes y objetivos	3. En la toma de decisiones ¿existe comunicación institucional clara y oportuna?	4	4	4	
	4. ¿Se establecen las metas y los planes institucionales de manera clara, objetiva y factibles a futuro?	4	4	4	
Programación de actividades	5. ¿Existe un vínculo entre las programaciones institucionales y las actividades que se desarrollan?	4	4	4	
	6. ¿Las actividades de tu área laboral están orientadas al logro de los objetivos de la microred?	4	4	4	

Dimensión 2: Organización

Definición de la dimensión: La organización hace referencia a la construcción de estructuras materiales y sociales de una organización (Chiavenato, 2007).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura organizacional.	7. ¿La estructura orgánica institucional se fortalece reforzando los valores institucionales?	3	4	4	
	8. ¿Cuenta con la adecuada estructura organizacional institucional necesaria para el desempeño de sus funciones?	4	4	4	
Asignación de tareas	9. En su institución ¿las tareas están asignadas de manera uniforme entre los miembros del equipo?	4	4	4	
	10. En tu institución ¿se gestiona los recursos humanos a disposición para el cumplimiento de los objetivos institucionales?	4	4	4	
Asignación de recursos	11. En tu centro laboral ¿se capacita a los trabajadores para mejorar la eficiencia del equipo de trabajo?	4	4	4	
	12. En tu centro laboral ¿existe la proporción adecuada de los recursos humanos para cubrir la demanda poblacional?	4	4	4	

Dimensión 3: Dirección


Definición de la dimensión: La dirección se refiere al acto de orientar y guiar a los empleados (Chiavenato, 2007).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación.	13. En tu centro laboral ¿se siente motivado por el jefe para lograr cumplir las metas y objetivos?	4	4	4	
	14. En tu centro laboral ¿se transmite el liderazgo respetuoso y asertivo de acuerdo al cargo institucional?	4	4	4	
Liderazgo.	15. En tu centro laboral ¿se ejerce un liderazgo respetuoso y asertivo hacia los todos los colaboradores?	4	4	4	
Trabajo en equipo.	16. En tu centro laboral ¿se aplica estrategias para promover el trabajo en equipo?	4	4	4	
Comunicación.	17. En tu centro laboral ¿se promueve la comunicación adecuada entre las jefaturas y pares para el cumplimiento de metas y objetivos?	4	4	4	
	18. En tu centro laboral ¿se valora la comunicación entre los miembros del equipo?	4	4	4	

Dimensión 4: Control

Definición de la dimensión: El control se refiere a la verificación de que si sucede todo de acuerdo con las órdenes y reglas establecidas (Chiavenato, 2007).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de desempeño real.	19. En tu centro laboral ¿se evalúan adecuadamente los desempeños según las funciones que se le asigna a cada personal?	4	4	4	
Medidas de control administrativo.	20. En tu centro laboral ¿existe comunicación de los resultados de rendimiento para la retroalimentación necesaria del equipo?	4	4	4	
	21. En tu centro laboral ¿se realiza medidas preventivas oportunas para minimizar los riesgos de error?	4	4	4	


Mg. Ana Luz Flores Mamani
CEP. 48585 REE. 11448

Firma del experto informante

NOMBRE Y APELLIDOS: Mg. Ana Luz Flores Mamani.

DNI: 42870730

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg. Ana Luz Flores Mamani.
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial, Docencia, Administrativa
Institución donde labora:	Universidad Peruana Unión
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala valorativa de productividad laboral.
Autor (a):	Yolysa Veronica Cari Mamani.
Objetivo:	Determinar cómo influye la gestión administrativa en la productividad laboral del personal de enfermería en una microred en Puno, 2023
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una microred en Puno.
Dimensiones:	Motivación laboral, satisfacción laboral, manejo de conflictos y cultura organizacional
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Baja, media y alta
Cantidad de ítems:	24 ítems
Tiempo de aplicación:	10 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la escala valorativa de productividad laboral elaborado por Yolysa Veronica Cari Mamani en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable dependiente: Productividad laboral.

Definición de la variable:

La productividad laboral se conceptualiza como un indicador de la eficiencia del trabajo que mide la eficacia con la que un trabajador, equipo o máquina transforma la entrada en productos ventajosos (Robbins y Judge, 2009).

Dimensión 1: Motivación laboral

Definición de la dimensión: La motivación del trabajo, es un proceso de voluntad que afecta la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos de una persona para lograr metas y objetivos de una organización y está condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer una necesidad propia (Robbins y Judge, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía	1. ¿Su área laboral es adecuada para realizar sus funciones como corresponde?	4	4	4	
	2. ¿Su entidad laboral le ofrece horarios y descansos adecuados?	4	4	3	
Responsabilidades	3. ¿Se encuentra motivado en su puesto laboral para cumplir sus metas y objetivos?	4	4	4	
	4. ¿Las funciones de su puesto laboral son retadoras?	4	4	4	
Comunicación e integración	5. ¿Sus conocimientos técnicos muestran eficiencia al momento de usar los recursos institucionales?	4	3	4	
	6. ¿Consideras que consigues procesar y transmitir sus conocimientos de forma clara, oportuna y eficiente?	4	4	4	

Dimensión 2: Satisfacción laboral

Definición de la dimensión: La satisfacción laboral son los sentimientos positivos sobre el trabajo de uno, que se derivan de las evaluaciones de sus atributos y características laborales (Robbins y Judge, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivo logrado	7. Las funciones de su puesto laboral ¿le representan alta responsabilidad?	4	4	4	
	8. En su institución ¿la carga laboral es distribuida equitativamente?	4	4	4	
beneficios	9. ¿Siente satisfacción cuando concluye o entrega su trabajo?	4	4	4	
	10. ¿Ejerces autonomía cuando ejecutas tus funciones laborales?	4	3	3	
supervisiones	11. En tu centro laboral ¿existe la dirección óptima hacia los equipos de trabajo que genera confianza y delegación de responsabilidades?	4	4	4	
	12. ¿Su desenvolvimiento en su trabajo es tomado como ejemplo a seguir?	4	4	4	

Dimensión 3: Manejo de conflictos

Definición de la dimensión: La gestión o manejo de conflictos se refiere al empleo de técnicas de resolución y estimulación para obtener el nivel deseado en la solución de un problema interno de una organización (Robbins y Judge, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud	13. ¿Usted considera que se debe tener una actitud positiva para negociar con los demás miembros de su equipo?	4	5	5	
	14. ¿Respeto usted la posición y opinión de sus compañeros de trabajo?	4	5	5	
Empatía	15. Cuando se presentan conflictos institucionales ¿se negocia de modo asertivo?	5	5	5	
	16. Si en su institución se presenta una discusión o confrontación mal entendido ¿usted intercede para conciliar esa situación?	5	5	5	
Tolerancia	17. En situaciones desfavorables ¿su estado anímico se mantiene estable, es decir se muestra calmado?	4	5	5	
	18. ¿Manejas adecuadamente tus emociones y culminas satisfactoriamente con tu trabajo asignado?	5	5	5	

Dimensión 4: Cultura organizacional

Definición de la dimensión: La cultura organizacional hace referencia al sistema de significancia compartido por los colaboradores, el cual hace la distinción de una organización de otras (Robbins y Judge, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores	19. En tu centro laboral ¿existe valores determinantes de la conducción de los trabajadores?	4	4	4	
	20. Su entidad laboral ¿logra el cumplimiento de sus objetivos para el beneficio de todos?	4	4	4	
Conductas	21. En su centro laboral ¿observa comportamientos profesionales, éticos, independientes que permite el desarrollo de sus competencias y habilidades técnicas?	4	4	4	
	22. ¿Comprende la importancia del cumplimiento de los objetivos institucionales?	4	4	4	
Coherencias	23. ¿Reflejas compromiso con tus acciones en la toma de decisiones y evalúas su impacto?	4	4	4	
	24. ¿Tienes la capacidad para tener una comunicación asertiva con todos los niveles jerárquicos de tu institución?	4	4	4	


 Mg. Ana Luz Flores Mamani

CEP. 40303 - RUC. 11944
 Firma del experto informante

NOMBRE Y APELLIDOS: Mg. Ana Luz Flores Mamani.

DNI: 42870730

Captura de pantalla de la SUNEDU de grados y títulos del primer validador

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>FLORES MAMANI, ANA LUZ DNI 42870730</p>	<p>MAESTRO DE GESTION EN SALUD</p> <p>Fecha de diploma: 15/11/21 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 09/01/2017 Fecha egreso: 15/06/2018</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i></p>
<p>FLORES MAMANI, ANA LUZ DNI 42870730</p>	<p>BACHILLER EN CIENCIAS DE LA SALUD: ENFERMERIA</p> <p>Fecha de diploma: 22/02/2007 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN <i>PERU</i></p>
<p>FLORES MAMANI, ANA LUZ DNI 42870730</p>	<p>LICENCIADA EN ENFERMERIA</p> <p>Fecha de diploma: 04/04/2007 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN <i>PERU</i></p>

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg. Margarita Carrizales Tula.
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial
Institución donde labora:	Essalud
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala valorativa de gestión administrativa.
Autor (a):	Yolysa Veronica Cari Mamani.
Objetivo:	Determinar cómo influye la gestión administrativa en la productividad laboral del personal de enfermería en una microred en Puno, 2023
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una microred en Puno.
Dimensiones:	Planificación, organización, dirección y control
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Deficiente, regular, bueno y excelente.
Cantidad de ítems:	21 ítems
Tiempo de aplicación:	10 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la escala valorativa de gestión administrativa elaborado por Yolysa Veronica Cari Mamani del año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable independiente: Gestión administrativa.

Definición de la variable:

La gestión administrativa es la realización de actividades de la manera más eficiente y económica para lograr un determinado resultado, con la ayuda de personas y cosas mediante la realización de ciertas tareas básicas como planificar, organizar, dirigir y controlar (Chiavenato, 2007).

Dimensión 1: Planificación:

Definición de la dimensión: La planificación, se refiere a vislumbrar el futuro y formular un plan de acción (Chiavenato, 2007).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	1. ¿Percibe que existe coherencia entre los objetivos y la toma de decisiones de la microred?	4	4	4	
	2. ¿Se efectúa la toma de decisiones de acuerdo a los planes establecidos por la microred?	4	4	4	
Definición de planes y objetivos	3. En la toma de decisiones ¿existe comunicación institucional clara y oportuna?	4	4	4	
	4. ¿Se establecen las metas y los planes institucionales de manera clara, objetiva y factibles a futuro?	4	4	4	
Programación de actividades	5. ¿Existe un vínculo entre las programaciones institucionales y las actividades que se desarrollan?	4	4	4	
	6. ¿Las actividades de tu área laboral están orientadas al logro de los objetivos de la microred?	4	4	4	

Dimensión 2: Organización

Definición de la dimensión: La organización hace referencia a la construcción de estructuras materiales y sociales de una organización (Chiavenato, 2007).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura organizacional.	7. ¿La estructura orgánica institucional se fortalece reforzando los valores institucionales?	4	4	4	
	8. ¿Cuenta con la adecuada estructura organizacional institucional necesaria para el desempeño de sus funciones?	3	4	4	
Asignación de tareas	9. En su institución ¿las tareas están asignadas de manera uniforme entre los miembros del equipo?	4	4	4	
	10. En tu institución ¿se gestiona los recursos humanos a disposición para el cumplimiento de los objetivos institucionales?	4	4	4	
Asignación de recursos	11. En tu centro laboral ¿se capacita a los trabajadores para mejorar la eficiencia del equipo de trabajo?	4	4	4	
	12. En tu centro laboral ¿existe la proporción adecuada de los recursos humanos para cubrir la demanda poblacional?	4	4	4	

Dimensión 3: Dirección

Definición de la dimensión: La dirección se refiere al acto de orientar y guiar a los empleados (Chiavenato, 2007).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación.	13. En tu centro laboral ¿se siente motivado por el jefe para lograr cumplir las metas y objetivos?	4	4	4	
	14. En tu centro laboral ¿se transmite el liderazgo respetuoso y asertivo de acuerdo al cargo institucional?	4	4	4	
Liderazgo.	15. En tu centro laboral ¿se ejerce un liderazgo respetuoso y asertivo hacia los todos los colaboradores?	4	4	4	
Trabajo en equipo.	16. En tu centro laboral ¿se aplica estrategias para promover el trabajo en equipo?	4	4	4	
Comunicación.	17. En tu centro laboral ¿se promueve la comunicación adecuada entre las jefaturas y pares para el cumplimiento de metas y objetivos?	4	4	4	
	18. En tu centro laboral ¿se valora la comunicación entre los miembros del equipo?	4	4	4	

Dimensión 4: Control

Definición de la dimensión: El control se refiere a la verificación de que si sucede todo de acuerdo con las órdenes y reglas establecidas (Chiavenato, 2007).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de desempeño real.	19. En tu centro laboral ¿se evalúan adecuadamente los desempeños según las funciones que se le asigna a cada personal?	3	4	4	
Medidas de control administrativo.	20. En tu centro laboral ¿existe comunicación de los resultados de rendimiento para la retroalimentación necesaria del equipo?	3	4	4	
	21. En tu centro laboral ¿se realiza medidas preventivas oportunas para minimizar los riesgos de error?	4	4	4	


Lic. Margarita Carrizales Tula
CEP: 52037
HOSPITAL LAMPA
AAEsSalud

Firma del experto informante

NOMBRE Y APELLIDOS: Mg. Margarita Carrizales Tula.

DNI: 02412349

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg. Margarita Carrizales Tula.
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clínica <input checked="" type="checkbox"/> Social <input type="checkbox"/> Educativa <input checked="" type="checkbox"/> Organizacional <input type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial
Institución donde labora:	Essalud
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala valorativa de productividad laboral.
Autor (a):	Yolysa Veronica Cari Mamani.
Objetivo:	Determinar cómo influye la gestión administrativa en la productividad laboral del personal de enfermería en una microred en Puno, 2023
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una microred en Puno.
Dimensiones:	Motivación laboral, satisfacción laboral, manejo de conflictos y cultura organizacional
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Baja, media y alta
Cantidad de ítems:	24 ítems
Tiempo de aplicación:	10 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la escala valorativa de productividad laboral elaborado por Yolysa Veronica Cari Mamani en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable dependiente: Productividad laboral.

Definición de la variable:

La productividad laboral se conceptualiza como un indicador de la eficiencia del trabajo que mide la eficacia con la que un trabajador, equipo o máquina transforma la entrada en productos ventajosos (Robbins y Judge, 2009).

Dimensión 1: Motivación laboral

Definición de la dimensión: La motivación del trabajo, es un proceso de voluntad que afecta la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos de una persona para lograr metas y objetivos de una organización y está condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer una necesidad propia (Robbins y Judge, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía	1. ¿Su área laboral es adecuada para realizar sus funciones como corresponde?	4	4	4	
	2. ¿Su entidad laboral le ofrece horarios y descansos adecuados?	4	4	4	
Responsabilidades	3. ¿Se encuentra motivado en su puesto laboral para cumplir sus metas y objetivos?	4	4	4	
	4. ¿Las funciones de su puesto laboral son retadoras?	4	4	4	
Comunicación e integración	5. ¿Sus conocimientos técnicos muestran eficiencia al momento de usar los recursos institucionales?	4	4	4	
	6. ¿Consideras que consigues procesar y transmitir sus conocimientos de forma clara, oportuna y eficiente?	4	4	4	

Dimensión 2: Satisfacción laboral

Definición de la dimensión: La satisfacción laboral son los sentimientos positivos sobre el trabajo de uno, que se derivan de las evaluaciones de sus atributos y características laborales (Robbins y Judge, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivo logrado	7. Las funciones de su puesto laboral ¿le representan alta responsabilidad?	4	4	4	
	8. En su institución ¿la carga laboral es distribuida equitativamente?	4	4	4	
beneficios	9. ¿Siente satisfacción cuando concluye o entrega su trabajo?	4	4	4	
	10. ¿Ejerces autonomía cuando ejecutas tus funciones laborales?	4	4	4	
supervisiones	11. En tu centro laboral ¿existe la dirección óptima hacia los equipos de trabajo que genera confianza y delegación de responsabilidades?	3	4	4	
	12. ¿Su desenvolvimiento en su trabajo es tomado como ejemplo a seguir?	4	4	4	

Dimensión 3: Manejo de conflictos


Definición de la dimensión: La gestión o manejo de conflictos se refiere al empleo de técnicas de resolución y estimulación para obtener el nivel deseado en la solución de un problema interno de una organización (Robbins y Judge, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud	13. ¿Usted considera que se debe tener una actitud positiva para negociar con los demás miembros de su equipo?	4	3	4	
	14. ¿Respetas usted la posición y opinión de sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
Empatía	15. Cuando se presentan conflictos institucionales ¿se negocia de modo asertivo?	4	4	4	
	16. Si en su institución se presenta una discusión o confrontación mal entendido ¿usted intercede para conciliar esa situación?	4	4	4	
Tolerancia	17. En situaciones desfavorables ¿su estado anímico se mantiene estable, es decir se muestra calmado?	4	4	4	
	18. ¿Manejas adecuadamente tus emociones y culminas satisfactoriamente con tu trabajo asignado?	4	3	4	

Dimensión 4: Cultura organizacional

Definición de la dimensión: La cultura organizacional hace referencia al sistema de significancia compartido por los colaboradores, el cual hace la distinción de una organización de otras (Robbins y Judge, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores	19. En tu centro laboral ¿existe valores determinantes de la conducción de los trabajadores?	4	4	4	
	20. Su entidad laboral ¿logra el cumplimiento de sus objetivos para el beneficio de todos?	4	4	4	
Conductas	21. En su centro laboral ¿observa comportamientos profesionales, éticos, independientes que permite el desarrollo de sus competencias y habilidades técnicas?	4	4	4	
	22. ¿Comprende la importancia del cumplimiento de los objetivos institucionales?	4	4	4	
Coherencias	23. ¿Reflejas compromiso con tus acciones en la toma de decisiones y evalúas su impacto?	4	4	4	
	24. ¿Tienes la capacidad para tener una comunicación asertiva con todos los niveles jerárquicos de tu institución?	4	4	4	


 Lic. Margarita Carrizales Tula
 CEP. 52037
 Firmado por el experto informante
 INSTITUTO NACIONAL DE SALUD

NOMBRE Y APELLIDOS: Mg. Margarita Carrizales Tula.

DNI: 02412349

Captura de pantalla de la SUNEDU de grados y títulos del segundo validador.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>CARRIZALES TULA, MARGARITA DNI 02412349</p>	<p>MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN, MENCIÓN: GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD</p> <p>Fecha de diploma: 10/12/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 13/04/2005 Fecha egreso: 31/12/2006</p>	<p>UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i></p>
<p>CARRIZALES TULA, MARGARITA DNI 02412349</p>	<p>TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL ENFERMERIA EN CUIDADO ENFERMERO EN EMERGENCIAS Y DESASTRES</p> <p>Fecha de diploma: 30/06/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 01/04/2014 Fecha egreso: 31/07/2015</p>	<p>UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i></p>
<p>CARRIZALES TULA, MARGARITA DNI 02412349</p>	<p>BACHILLER EN ENFERMERIA</p> <p>Fecha de diploma: 06/09/1999 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i></p>

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado (a)

Mg. WILSON APAZA APAZA.

Presente,

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo, asimismo hacer de su conocimiento que soy estudiante del programa de maestría en: “servicios de salud” de la Universidad César Vallejo, sede Lima Norte, promoción 2023 (aula 04). También mencionarle que estoy realizando mi investigación, por lo cual solicito la revisión y validación del instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: Gestión administrativa en la productividad laboral del personal de enfermería de una microred de Puno, 2023. Siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

Lic. Yolysa V. Cari Mamani
ENFERMERA
CEP. 90742

Firma

Yolysa Veronica Cari Mamani.

DNI: 48201496.

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg. Wilson Apaza Apaza.
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Social (<input checked="" type="checkbox"/>) Educativa (<input type="checkbox"/>) Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial, administrativa y docencia
Institución donde labora:	EsSalud, Clínica CAJ, UPeU, Consultorio Privado
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala valorativa de gestión administrativa.
Autor (a):	Yolysa Veronica Cari Mamani.
Objetivo:	Determinar cómo influye la gestión administrativa en la productividad laboral del personal de enfermería en una microred en Puno, 2023
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una microred en Puno.
Dimensiones:	Planificación, organización, dirección y control
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Deficiente, regular, bueno y excelente.
Cantidad de ítems:	21 ítems
Tiempo de aplicación:	10 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la escala valorativa de gestión administrativa elaborado por Yolysa Veronica Cari Mamani del año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable independiente: Gestión administrativa.

Definición de la variable:

La gestión administrativa es la realización de actividades de la manera más eficiente y económica para lograr un determinado resultado, con la ayuda de personas y cosas mediante la realización de ciertas tareas básicas como planificar, organizar, dirigir y controlar (Chiavenato, 2007).

Dimensión 1: Planificación:

Definición de la dimensión: La planificación, se refiere a vislumbrar el futuro y formular un plan de acción (Chiavenato, 2007).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	1. ¿Percibe que existe coherencia entre los objetivos y la toma de decisiones de la microred?	4	4	4	
	2. ¿Se efectúa la toma de decisiones de acuerdo a los planes establecidos por la microred?	4	4	4	
Definición de planes y objetivos	3. En la toma de decisiones ¿existe comunicación institucional clara y oportuna?	4	4	4	
	4. ¿Se establecen las metas y los planes institucionales de manera clara, objetiva y factibles a futuro?	4	4	4	
Programación de actividades	5. ¿Existe un vínculo entre las programaciones institucionales y las actividades que se desarrollan?	4	4	4	
	6. ¿Las actividades de tu área laboral están orientadas al logro de los objetivos de la microred?	3	4	4	

Dimensión 2: Organización

Definición de la dimensión: La organización hace referencia a la construcción de estructuras materiales y sociales de una organización (Chiavenato, 2007).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estructura organizacional.	7. ¿La estructura orgánica institucional se fortalece reforzando los valores institucionales?	4	4	4	
	8. ¿Cuenta con la adecuada estructura organizacional institucional necesaria para el desempeño de sus funciones?	3	4	4	
Asignación de tareas	9. En su institución ¿las tareas están asignadas de manera uniforme entre los miembros del equipo?	4	4	4	
	10. En tu institución ¿se gestiona los recursos humanos a disposición para el cumplimiento de los objetivos institucionales?	4	4	4	
Asignación de recursos	11. En tu centro laboral ¿se capacita a los trabajadores para mejorar la eficiencia del equipo de trabajo?	4	4	4	
	12. En tu centro laboral ¿existe la proporción adecuada de los recursos humanos para cubrir la demanda poblacional?	3	4	4	

Dimensión 3: Dirección

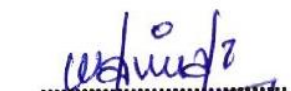
Definición de la dimensión: La dirección se refiere al acto de orientar y guiar a los empleados (Chiavenato, 2007).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación.	13. En tu centro laboral ¿se siente motivado por el jefe para lograr cumplir las metas y objetivos?	4	4	4	
	14. En tu centro laboral ¿se transmite el liderazgo respetuoso y asertivo de acuerdo al cargo institucional?	4	4	4	
Liderazgo.	15. En tu centro laboral ¿se ejerce un liderazgo respetuoso y asertivo hacia los todos los colaboradores?	4	4	4	
Trabajo en equipo.	16. En tu centro laboral ¿se aplica estrategias para promover el trabajo en equipo?	4	4	4	
Comunicación.	17. En tu centro laboral ¿se promueve la comunicación adecuada entre las jefaturas y pares para el cumplimiento de metas y objetivos?	4	4	4	
	18. En tu centro laboral ¿se valora la comunicación entre los miembros del equipo?	4	4	4	

Dimensión 4: Control

Definición de la dimensión: El control se refiere a la verificación de que si sucede todo de acuerdo con las órdenes y reglas establecidas (Chiavenato, 2007).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Evaluación de desempeño real.	19. En tu centro laboral ¿se evalúan adecuadamente los desempeños según las funciones que se le asigna a cada personal?	4	4	4	
Medidas de control administrativo.	20. En tu centro laboral ¿existe comunicación de los resultados de rendimiento para la retroalimentación necesaria del equipo?	4	4	4	
	21. En tu centro laboral ¿se realiza medidas preventivas oportunas para minimizar los riesgos de error?	4	4	4	


.....
Mgtr. WILSON APAZA APAZA
MEDICO AUDITOR
CMP 44045 - RNA 06762

Firma del experto informante

NOMBRE Y APELLIDOS: Mg. Wilson Apaza Apaza.

DNI: 40386750

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg. Wilson Apaza Apaza.
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/> Doctor <input type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica <input type="checkbox"/> Social <input checked="" type="checkbox"/> Educativa <input type="checkbox"/> Organizacional <input checked="" type="checkbox"/>
Áreas de experiencia profesional:	Asistencial, administrativa y docencia
Institución donde labora:	EsSalud, Clinica CAJ, UPeU, Consultorio Privado
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años <input type="checkbox"/> Más de 5 años <input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Escala valorativa de productividad laboral.
Autor (a):	Yolysa Veronica Cari Mamani.
Objetivo:	Determinar cómo influye la gestión administrativa en la productividad laboral del personal de enfermería en una microred en Puno, 2023
Administración:	
Año:	2023
Ámbito de aplicación:	En una microred en Puno.
Dimensiones:	Motivación laboral, satisfacción laboral, manejo de conflictos y cultura organizacional
Confiabilidad:	
Escala:	Likert
Niveles o rango:	Baja, media y alta
Cantidad de ítems:	24 ítems
Tiempo de aplicación:	10 minutos

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento la escala valorativa de productividad laboral elaborado por Yolysa Veronica Cari Mamani en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable dependiente: Productividad laboral.

Definición de la variable:

La productividad laboral se conceptualiza como un indicador de la eficiencia del trabajo que mide la eficacia con la que un trabajador, equipo o máquina transforma la entrada en productos ventajosos (Robbins y Judge, 2009).

Dimensión 1: Motivación laboral

Definición de la dimensión: La motivación del trabajo, es un proceso de voluntad que afecta la intensidad, dirección y persistencia de los esfuerzos de una persona para lograr metas y objetivos de una organización y está condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer una necesidad propia (Robbins y Judge, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autonomía	1. ¿Su área laboral es adecuada para realizar sus funciones como corresponde?	4	4	4	
	2. ¿Su entidad laboral le ofrece horarios y descansos adecuados?	4	4	4	
Responsabilidades	3. ¿Se encuentra motivado en su puesto laboral para cumplir sus metas y objetivos?	4	4	4	
	4. ¿Las funciones de su puesto laboral son retadoras?	3	4	4	
Comunicación e integración	5. ¿Sus conocimientos técnicos muestran eficiencia al momento de usar los recursos institucionales?	4	4	4	
	6. ¿Consideras que consigues procesar y transmitir sus conocimientos de forma clara, oportuna y eficiente?	4	4	4	

Dimensión 2: Satisfacción laboral

Definición de la dimensión: La satisfacción laboral son los sentimientos positivos sobre el trabajo de uno, que se derivan de las evaluaciones de sus atributos y características laborales (Robbins y Judge, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivo logrado	7. Las funciones de su puesto laboral ¿le representan alta responsabilidad?	4	4	4	
	8. En su institución ¿la carga laboral es distribuida equitativamente?	4	4	4	
beneficios	9. ¿Siente satisfacción cuando concluye o entrega su trabajo?	4	4	4	
	10. ¿Ejerces autonomía cuando ejecutas tus funciones laborales?	4	4	4	
supervisiones	11. En tu centro laboral ¿existe la dirección óptima hacia los equipos de trabajo que genera confianza y delegación de responsabilidades?	4	4	4	
	12. ¿Su desenvolvimiento en su trabajo es tomado como ejemplo a seguir?	4	4	4	

Dimensión 3: Manejo de conflictos

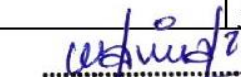
Definición de la dimensión: La gestión o manejo de conflictos se refiere al empleo de técnicas de resolución y estimulación para obtener el nivel deseado en la solución de un problema interno de una organización (Robbins y Judge, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Actitud	13. ¿Usted considera que se debe tener una actitud positiva para negociar con los demás miembros de su equipo?	3	4	4	
	14. ¿Respeto usted la posición y opinión de sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
Empatía	15. Cuando se presentan conflictos institucionales ¿se negocia de modo asertivo?	4	4	4	
	16. Si en su institución se presenta una discusión o confrontación mal entendido ¿usted intercede para conciliar esa situación?	4	4	4	
Tolerancia	17. En situaciones desfavorables ¿su estado anímico se mantiene estable, es decir se muestra calmado?	4	4	4	
	18. ¿Manejas adecuadamente tus emociones y culminas satisfactoriamente con tu trabajo asignado?	4	4	4	

Dimensión 4: Cultura organizacional

Definición de la dimensión: La cultura organizacional hace referencia al sistema de significancia compartido por los colaboradores, el cual hace la distinción de una organización de otras (Robbins y Judge, 2009).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Valores	19. En tu centro laboral ¿existe valores determinantes de la conducción de los trabajadores?	4	4	4	
	20. Su entidad laboral ¿logra el cumplimiento de sus objetivos para el beneficio de todos?	4	4	4	
Conductas	21. En su centro laboral ¿observa comportamientos profesionales, éticos, independientes que permite el desarrollo de sus competencias y habilidades técnicas?	4	4	4	
	22. ¿Comprende la importancia del cumplimiento de los objetivos institucionales?	4	4	4	
Coherencias	23. ¿Reflejas compromiso con tus acciones en la toma de decisiones y evalúas su impacto?	4	4	4	
	24. ¿Tienes la capacidad para tener una comunicación asertiva con todos los niveles jerárquicos de tu institución?	4	4	4	


.....
Mg. WILSON APAZA APAZA
MÉDICO AUDITOR
CMP 44045 - RNA 06762

Firma del experto informante

NOMBRE Y APELLIDOS: Mg. Wilson Apaza Apaza.

DNI: 40386750

Captura de pantalla de la SUNEDU de grados y títulos del tercer validador.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
APAZA APAZA, WILSON DNI 40386750	MAGISTER EN SALUD, MENCIÓN: SALUD PÚBLICA Fecha de diploma: 17/10/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 13/04/2006 Fecha egreso: 27/12/2007	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>
APAZA APAZA, WILSON DNI 40386750	DIPLOMA ACADÉMICO DE LICENCIADO EN MEDICINA Y CIRUGÍA Fecha de Diploma: TIPO: • <i>RECONOCIMIENTO</i> Fecha de Resolución de Reconocimiento: 30/06/2004 Modalidad de estudios: Duración de estudios:	UNIVERSIDAD PRIVADA DEL VALLE <i>BOLIVIA</i>

Anexo 6. Prueba de normalidad.

Prueba de normalidad de gestión administrativa, productividad laboral y dimensiones.

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,132	63	,008
Motivación laboral	,129	63	,011
Satisfacción laboral	,127	63	,013
Manejo de conflictos	,136	63	,006
Cultura organizacional	,153	63	<,001
Productividad laboral	,082	63	,200 ^e

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Anexo 7. Calculo de muestra.

Margen: 5%

Nivel de confianza: 95%

Poblacion: 74

Tamaño de muestra: 63

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza deseado

p= Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q= Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

e= Nivel de error dispuesto a cometer

N= Tamaño de la población

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Anexo 8. Base de datos (prueba piloto).

VI. Gestión administrativa.

ITEMS	D1						D2						D3						D4			TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	
1	1	1	2	3	1	2	2	3	1	1	3	1	3	1	2	3	1	2	1	2	1	37
2	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3	2	2	3	3	2	2	3	1	48
3	1	2	3	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	1	40
4	2	3	3	2	2	3	1	1	1	1	3	1	2	2	2	1	3	1	4	3	3	44
5	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	4	1	1	3	3	2	3	1	3	3	1	51
6	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	48
7	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	42
8	4	2	4	2	3	4	3	3	5	1	3	5	3	2	3	3	3	4	5	2	4	68
9	5	3	3	5	3	4	2	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	5	71
10	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	46
11	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	3	1	1	2	3	3	1	1	3	1	1	44
12	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	28
13	1	3	3	3	4	4	2	3	1	2	3	1	2	2	2	3	2	2	1	1	3	48
14	4	5	3	5	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	3	4	5	4	3	4	5	72
15	3	2	3	2	3	3	3	1	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	3	2	49
16	5	2	4	3	5	3	5	3	5	3	2	4	2	3	5	3	3	5	3	2	4	74
17	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	28
18	1	2	3	1	2	2	3	1	1	2	1	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	45
19	2	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	1	2	2	2	1	2	3	2	1	46
20	3	3	3	2	3	4	3	3	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	48

VD. Productividad laboral.

ITEMS	D1						D2						D3						D4				TOTAL		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22		P23	P24
1	4	3	5	3	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	90
2	1	3	3	3	3	3	4	1	4	4	1	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	69
3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	2	3	4	2	66
4	1	3	3	4	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	4	1	2	1	3	3	4	60
5	1	1	1	2	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	36
6	2	1	3	3	4	4	4	1	3	3	1	2	3	4	1	3	2	3	2	3	2	3	3	4	64
7	3	3	1	3	3	3	4	1	2	3	1	1	3	3	1	1	3	3	2	1	2	3	3	4	57
8	2	1	3	3	3	4	4	1	3	3	1	2	3	3	1	1	2	3	1	2	3	3	3	3	58
9	1	2	1	3	3	3	4	1	3	3	1	1	3	3	1	2	3	3	1	2	2	3	3	3	55
10	1	1	1	3	4	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	58
11	1	2	2	4	3	3	3	1	2	3	2	2	3	4	1	1	3	3	1	1	2	3	3	3	56
12	1	1	2	4	3	3	4	1	2	2	1	2	4	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	4	58
13	2	2	1	3	3	3	4	1	1	2	1	3	3	4	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	54
14	3	1	3	1	3	3	3	1	1	3	2	3	3	3	3	1	1	3	4	3	3	3	3	3	60
15	1	2	2	3	3	3	4	1	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	4	1	1	1	1	3	54
16	2	2	1	3	3	4	4	1	3	3	1	1	3	4	1	1	1	3	3	2	2	3	3	3	57
17	2	1	3	3	3	3	4	1	1	1	1	3	3	3	1	2	1	2	3	3	3	3	3	3	56
18	1	2	3	3	3	3	1	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	58
19	4	3	4	5	3	5	4	1	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	5	4	5	3	5	85
20	2	3	3	3	3	3	4	1	3	3	2	1	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	3	3	63

Anexo 9. Confiabilidad.

Variable: Gestión administrativa

umento6] - IBM SPSS Statistics Visor

Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

```
RELIABILITY
/VARIABLES=G1 G2 G3 G4 G5 G6 G7 G8 G9 G10 G11 G12 G13 G14 G15 G16 G17 G18 G19 G20 G21
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	21

IBM SPSS Statistics Processor está listo

Variable: Productividad laboral

umento6] - IBM SPSS Statistics Visor

Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

```
RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16 P17 P18 P19 P20 P21 P22 P23 P24
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

→ Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	24

IBM SPSS Statistics Processor

Anexo 10. Base de datos para el procesamiento estadístico.

VI. Gestión administrativa.

ITEMS	D1						D2						D3						D4			DG1	DG2	DG3	DG4	GlobalG
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21					
1	3	2	3	2	3	3	2	2	1	3	2	1	2	3	3	2	3	2	1	1	2	16	11	15	4	46
2	3	1	2	3	1	4	3	2	1	3	3	1	3	2	2	1	2	1	2	3	1	14	13	11	6	44
3	3	1	3	3	2	4	2	2	1	3	2	1	3	2	3	3	2	1	3	2	2	16	11	16	6	49
4	1	3	3	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	2	2	3	2	1	3	3	3	15	13	13	9	50
5	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	1	1	2	2	3	3	2	3	2	2	14	11	13	7	45
6	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	14	14	16	8	52
7	3	3	2	1	3	3	2	2	1	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	15	12	15	8	50
8	3	3	2	3	2	4	3	2	1	1	3	2	3	2	3	3	4	2	2	2	1	17	12	17	5	51
9	1	2	2	1	2	4	2	2	1	2	3	1	3	4	4	3	2	2	3	2	1	12	11	18	6	47
10	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	1	2	3	3	2	2	1	3	2	2	12	11	13	7	43
11	2	2	3	1	2	3	2	3	1	2	3	1	3	2	2	3	3	3	2	3	1	13	12	16	6	47
12	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	1	3	3	3	2	2	3	2	2	3	14	11	16	7	48
13	3	3	1	1	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	2	2	2	1	3	2	3	13	12	12	8	45
14	3	2	3	3	1	2	3	1	1	3	2	1	2	2	3	2	3	4	2	1	3	14	11	16	5	46
15	1	3	3	1	1	3	2	1	1	3	3	1	2	3	3	1	2	1	3	3	2	12	11	12	8	43
16	1	2	3	1	2	4	3	2	1	3	2	1	3	4	3	2	3	3	3	3	2	13	12	18	8	51
17	1	1	2	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	3	1	2	1	2	3	3	10	12	11	8	41
18	1	3	2	2	3	5	3	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	16	9	9	5	39
19	3	3	2	2	1	3	2	1	1	3	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	14	10	15	7	46
20	3	2	1	2	3	4	3	2	3	2	3	1	3	3	3	4	3	1	3	2	2	15	14	17	7	53
21	2	2	2	1	2	3	2	3	1	2	2	1	3	2	2	3	2	1	3	3	1	12	11	13	7	43
22	1	2	3	3	2	3	3	1	1	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2	1	14	9	11	5	39
23	3	3	2	1	2	4	3	3	1	2	3	2	3	3	2	1	3	2	3	2	3	15	14	14	8	51
24	2	2	3	1	2	4	2	1	1	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	1	1	14	10	15	6	45
25	2	1	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2	4	4	13	17	16	10	56
26	1	1	3	2	2	3	2	3	1	2	3	1	3	2	3	1	3	3	3	3	2	12	12	15	8	47
27	3	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	1	13	15	13	5	46
28	1	2	3	3	1	1	3	2	2	3	1	1	2	3	3	2	3	3	1	2	1	11	12	16	4	43
29	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	1	2	1	2	3	3	3	2	1	2	3	15	11	14	6	46
30	1	2	3	2	3	3	2	2	1	3	3	1	2	3	2	3	3	2	4	2	2	14	12	15	8	49
31	2	2	2	1	2	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	12	13	13	6	44
32	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	16	12	16	9	53
33	2	2	1	1	2	3	3	2	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	11	13	17	8	49
34	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	16	13	14	7	50

35	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	4	1	1	3	3	2	3	1	3	3	1	14	14	13	7	48
36	2	1	2	2	1	3	1	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	11	8	14	6	39
37	3	3	2	1	2	3	3	2	1	2	3	1	2	3	3	2	2	1	4	3	3	14	12	13	10	49
38	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	3	1	3	2	2	3	3	3	3	2	2	14	10	16	7	47
39	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	10	13	13	6	42
40	2	2	3	2	2	3	1	1	1	1	3	1	2	2	2	1	3	1	3	3	2	14	8	11	8	41
41	1	2	3	1	2	2	2	2	1	1	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	1	11	10	14	5	40
42	3	1	2	3	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	3	1	2	2	2	1	15	12	15	5	47
43	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	3	1	3	2	2	3	3	2	2	3	1	16	11	15	6	48
44	5	5	5	3	5	5	5	3	1	5	2	3	3	3	3	4	5	4	3	4	2	28	19	22	9	78
45	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	20	15	15	10	60
46	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	4	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	17	18	12	9	56
47	3	2	2	3	3	4	1	2	2	2	3	1	3	3	2	3	2	2	3	1	1	17	11	15	5	48
48	2	2	3	4	2	4	3	2	1	2	3	3	2	3	3	2	1	1	3	2	1	17	14	12	6	49
49	1	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	1	1	1	4	1	1	3	3	11	11	9	7	38
50	2	2	3	2	1	3	3	1	2	2	3	1	3	1	3	1	3	4	4	3	2	13	12	15	9	49
51	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	10	8	16	8	42
52	3	4	3	4	4	5	5	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	23	19	13	9	64
53	1	2	3	2	3	3	3	2	1	3	3	1	2	2	2	3	3	1	3	3	2	14	13	13	8	48
54	3	3	3	2	1	3	3	1	1	3	3	2	1	2	1	3	3	2	3	3	2	15	13	12	8	48
55	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	18	16	14	6	54
56	3	2	1	1	2	3	3	1	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	3	2	12	10	12	6	40
57	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	14	13	17	8	52
58	1	1	2	1	2	3	3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	1	2	2	1	10	10	12	5	37
59	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	2	16	14	13	8	51
60	3	2	1	1	1	3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	3	3	2	11	13	8	8	40
61	3	3	3	2	3	3	4	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	17	12	12	7	48
62	1	1	1	1	1	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	8	12	13	9	42
63	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	3	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	14	12	13	4	43

VD. Productividad laboral.

ITEMS	D1						D2						D3						D4						DP1	DP2	DP3	DP4	GlobalP
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24					
1	1	2	3	3	3	3	3	1	3	4	3	2	3	4	1	1	2	3	3	3	2	3	4	3	15	16	14	18	63
2	1	3	3	4	3	3	1	1	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	17	13	19	18	67
3	2	3	3	2	3	4	3	2	3	2	2	1	3	3	1	1	2	2	3	3	3	2	3	2	17	13	12	16	58
4	1	2	1	3	3	3	4	1	3	2	2	3	4	4	2	3	4	4	3	3	2	3	3	4	13	15	21	18	67
5	1	3	3	4	3	3	1	1	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	1	17	10	15	11	53
6	1	3	3	4	3	4	3	2	3	4	2	3	3	4	3	1	1	3	3	3	2	4	3	3	18	17	15	18	68
7	3	3	2	5	4	4	3	1	3	3	2	3	4	4	2	3	4	3	2	3	2	4	3	3	21	15	20	17	73
8	2	3	3	3	3	4	1	1	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3	18	13	20	16	67
9	3	2	1	1	3	3	3	1	1	1	3	2	4	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	4	13	11	17	18	59
10	1	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	4	16	16	15	17	64
11	1	2	1	3	3	3	4	1	3	2	2	2	3	4	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	13	14	14	16	57
12	2	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	2	3	3	1	1	2	2	2	3	2	3	3	3	15	13	12	16	56
13	1	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	15	15	14	16	60
14	1	3	3	2	3	3	1	1	3	2	1	3	2	4	3	1	3	2	3	2	1	3	3	3	15	11	15	15	56
15	1	3	2	2	4	3	1	1	3	4	1	3	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	15	13	19	17	64
16	1	3	4	2	3	4	3	1	3	2	2	4	3	4	1	1	2	3	2	2	3	3	2	3	17	15	14	15	61
17	1	3	3	1	3	3	2	1	3	3	1	3	3	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	14	13	13	18	58
18	3	2	3	4	2	3	3	1	3	2	2	3	4	5	3	1	2	3	3	2	3	5	2	3	17	14	18	18	67
19	1	2	3	3	3	3	3	1	2	3	1	2	3	2	1	2	2	3	2	3	1	4	3	3	15	12	13	16	56
20	1	2	3	4	4	3	1	3	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	17	17	16	18	68
21	2	3	1	3	3	4	3	1	2	2	3	3	4	4	1	3	3	3	2	2	3	3	4	3	16	14	18	17	65
22	1	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	1	1	2	3	3	2	2	3	2	2	14	15	13	14	56
23	3	3	3	3	4	4	3	1	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	20	18	18	17	73
24	2	2	3	3	2	3	1	1	3	3	1	3	3	4	2	3	1	3	3	4	3	4	4	3	15	12	16	21	64
25	2	2	2	2	4	4	4	1	3	2	3	4	4	5	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	16	17	26	25	84
26	3	2	3	3	4	3	4	1	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	18	15	16	16	65
27	1	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	2	2	3	2	1	1	3	2	2	3	2	2	1	16	14	12	12	54
28	1	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	2	3	1	2	3	2	2	2	3	3	14	16	15	15	60
29	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	1	1	2	3	3	3	2	3	3	3	10	12	13	17	52
30	1	3	3	4	4	4	3	1	3	2	2	3	4	4	2	4	2	2	2	3	3	4	4	3	19	14	18	19	70
31	1	2	3	3	4	4	4	1	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	17	16	17	19	69
32	1	2	1	3	3	3	3	4	1	3	3	1	1	3	1	2	3	3	1	2	2	3	3	3	13	15	13	14	55
33	2	2	2	3	3	2	3	1	1	3	1	2	5	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	14	11	16	14	55
34	2	1	3	3	4	4	4	1	3	3	1	2	3	4	1	3	2	3	2	3	2	3	3	4	17	14	16	17	64
35	1	3	1	3	3	3	4	1	3	2	1	1	3	3	1	4	2	3	2	2	2	3	2	2	14	12	16	13	55

36	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	2	1	2	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	3	14	10	14	16	54
37	1	3	3	3	4	4	3	1	3	3	2	3	3	4	2	1	2	2	2	3	3	4	3	3	18	15	14	18	65
38	1	1	2	3	3	3	3	1	3	3	1	2	3	3	1	1	2	3	1	2	3	3	2	3	13	13	13	14	53
39	1	3	1	2	3	3	3	1	2	3	1	1	3	3	1	1	3	3	2	1	2	3	2	3	13	11	14	13	51
40	1	3	3	3	1	3	3	1	3	3	1	3	3	3	1	2	2	3	1	2	1	3	3	3	14	14	14	13	55
41	1	3	3	4	3	3	4	3	3	4	1	3	3	3	1	3	3	3	3	1	2	3	4	2	17	18	16	15	66
42	1	3	2	3	3	3	3	1	4	3	1	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	1	3	4	15	15	22	16	68
43	1	3	3	3	3	3	4	1	4	4	1	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	16	17	18	17	68
44	3	4	4	4	4	4	5	3	5	5	2	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	23	23	24	26	96
45	2	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	18	18	19	19	74
46	1	3	1	3	3	3	4	2	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	14	15	15	17	61
47	1	3	2	3	3	3	3	1	2	2	1	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	15	12	17	19	63
48	2	3	3	4	3	3	3	1	2	3	1	3	3	4	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	18	13	16	15	62
49	1	1	1	1	3	5	5	1	3	2	3	3	5	4	3	2	2	3	2	3	2	4	5	5	12	17	19	21	69
50	1	3	3	2	4	4	4	1	3	2	1	2	3	4	2	1	2	2	2	3	3	3	4	3	17	13	14	18	62
51	1	1	3	2	3	4	5	2	2	2	3	3	5	5	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	14	17	16	16	63
52	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	5	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	18	15	19	20	72
53	1	2	3	3	3	3	4	1	2	3	1	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	4	4	4	15	13	14	21	63
54	2	3	2	4	3	4	4	1	2	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	18	14	17	18	67
55	2	2	3	3	2	3	3	1	1	3	2	3	2	3	1	1	3	2	3	3	3	2	2	3	15	13	12	16	56
56	1	3	3	3	3	3	4	1	3	3	2	3	4	4	2	1	3	3	2	1	2	2	2	3	16	16	17	12	61
57	1	3	2	4	4	4	3	1	3	2	2	3	5	5	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	18	14	19	19	70
58	1	3	2	3	3	2	3	1	3	2	2	3	5	3	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	14	14	15	15	58
59	2	3	3	4	4	3	3	1	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	19	14	20	17	70
60	2	3	4	2	3	3	2	1	3	4	2	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	17	15	19	15	66
61	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	1	2	1	3	2	3	3	3	4	16	16	14	18	64
62	2	1	2	3	4	3	3	1	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	1	2	2	3	3	15	12	16	14	57
63	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	4	3	18	14	17	18	67

Anexo 11. Consentimiento informado.

Consentimiento informado

Estimado (a) compañero (a): Yo, **Yolysa Veronica Cari Mamani**, soy Lic. en Enfermería; le hago presente que, me encuentro concluyendo mis estudios de posgrado en la Universidad César Vallejo. Motivo por la cual, el presente consentimiento informado tiene como prioridad dar a conocer a los participantes: el título de la investigación llevada a cabo y las facultades propias de su rol. Si Ud. accede a participar del presente estudio, se le pedirá responder unos cuestionarios que servirán como datos valiosos para la investigación titulada: **“Gestión administrativa en la productividad laboral del personal de enfermería de una microrred en Puno, 2023”**. cuyo llenado le tomará un tiempo aproximado de 10 minutos. También es importante informarle que su participación será totalmente anónima, voluntaria, con fines estrictamente de investigación; pudiendo expresar sus dudas en cualquier momento durante su desarrollo y de igual manera dejar de responderlo sin que esto lo perjudique. Por lo cual solicito su colaboración y expreso mi agradecimiento de antemano por su valioso aporte.

Atentamente,

EL AUTOR:

Firma: _____

Nombre: Yolysa Veronica Cari Mamani

DNI: 48201496

Yo _____ preciso haber sido informado y estoy de acuerdo con el propósito y los aspectos del estudio de investigación. Acepto participar con el llenado de las encuestas

Firma:

Nombre:

DNI:

Anexo 12. Fotos de recolección de datos.







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN REQUENA HUGO SAMUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión administrativa en la productividad laboral del personal de enfermería de una microred en Puno, 2023.", cuyo autor es CARI MAMANI YOLYSA VERONICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 20 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN REQUENA HUGO SAMUEL DNI: 20097173 ORCID: 0000-0002-7077-0911	Firmado electrónicamente por: HMORANR el 03-08- 2023 10:19:09

Código documento Trilce: TRI - 0604542