



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Gestión administrativa y productividad laboral en el personal
de salud de un hospital público, Puquio, Ayacucho - Perú, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Ortega Vergara, Leydy Nemezia (orcid.org/0000-0001-8525-8227)

ASESOR:

Dr. Chunga Diaz, Tito Orlando (orcid.org/0000-0003-2933-6715)

COASESOR:

Dr. Rios Rios, Segundo Waldemar (orcid.org/0000-0003-1202-5523)

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 Jesucristo, a mi hija, a mis padres y hermanos Ortega Vergara, por tener una familia unida, con principios, valores y por brindarme apoyo incondicional, confianza en todos los momentos apremiantes en la que atravieso, aunque no me encuentre cerca de ellos.

Agradecimiento

A Jesucristo, por bendecirme con vida en estos tiempos de crisis, a la Universidad, a mis docentes y asesores, quienes me han guiado con su paciencia, rectitud, y brindando sus conocimientos para obtención este logro.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de investigación	20
3.2 Variables y operacionalización	22
3.3 Población, muestra y muestreo	23
3.3.2 Muestra	24
3.3.3 Muestreo	24
3.3.4 Unidad de análisis	24
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.4.1 Técnica	24
3.4.2 Instrumentos	25
3.5 Procedimientos	27
3.6 Método de análisis de datos	28
3.7 Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	47
ANEXOS	55

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Validez de contenido a través de juicio de expertos</i>	26
Tabla 2 <i>Interpretación del Coeficiente Alfa de Cronbach</i>	27
Tabla 3 <i>Frecuencia de gestión administrativa</i>	30
Tabla 4 <i>Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable gestión administrativa</i>	30
Tabla 5 <i>Frecuencia de productividad laboral</i>	31
Tabla 6 <i>Frecuencia de dimensión de productividad laboral</i>	31
Tabla 7 <i>Pruebas de normalidad</i>	33
Tabla 8 <i>Contraste de hipótesis entre gestión administrativa y productividad laboral</i>	33
Tabla 9 <i>Contraste de hipótesis entre planeación y productividad laboral</i>	34
Tabla 10 <i>Contraste de hipótesis entre organización y productividad laboral</i>	35
Tabla 11 <i>Contraste de hipótesis entre dirección y productividad laboral</i>	35
Tabla 12 <i>Contraste de hipótesis entre control y productividad laboral</i>	36

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 <i>Esquema de investigación correlacional</i>	21

Resumen

La presente tesis se planteó como objetivo principal la determinación de la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral para el caso de un hospital público de Ayacucho, Perú. La investigación se enmarcó como de tipo básica cuantitativa, cuyo nivel de análisis relacional requirió de un diseño de tipo no experimental, utilizando como unidades de información una muestra de 100 enfermeros y la aplicación de cuestionarios. Los resultados mostraron que las dimensiones de la gestión administrativa, que son: planeación, organización, dirección y control, se encuentra correlacionados de forma positiva y significativa con la productividad laboral, con valor Rho Spearman iguales a 0.658, 0.731, 0.886 y 0.789, respectivamente. Se concluyó que la gestión administrativa y la productividad laboral se encuentran altamente correlacionados con un valor Rho Spearman igual a 0.715.

Palabras clave: Gestión administrativa, productividad laboral, planeación, dirección.

Abstract

The main objective of this thesis was to determine the relationship between administrative management and labour productivity in the case of a public hospital in Ayacucho, Peru. The research was framed as a basic quantitative type, whose level of relational analysis required a non-experimental design, using a sample of 100 nurses and the application of questionnaires as units of information. The results showed that the dimensions of administrative management, which are: planning, organisation, direction and control, are positively and significantly correlated with labour productivity, with Rho Spearman values equal to 0.658, 0.731, 0.886 and 0.789, respectively. It was concluded that administrative management and labour productivity are highly correlated with a Spearman Rho value equal to 0.715.

Keywords: Administrative management, labour productivity, planning, management.

I. INTRODUCCIÓN

La labor del personal de enfermería en las entidades hospitalarias se destaca por acoger un rol estructural trascendental en la organización asistencial y, sobre todo, por situarse en la primera línea de los servicios sanitarios (Arini et al., 2020). En base a este contexto, la productividad que ofrezca este personal determinará la eficiencia general de los hospitales, por tal motivo, en la actualidad, esta variable se ha convertido en una de las mayores preocupaciones cotidianas para los directivos (Ali et al., 2019). Así pues, el manejo administrativo o gestión del mismo, entendido como el conjunto de decisiones postuladas por el personal directivo cuyo propósito se centra en direccionar el rendimiento de los colaboradores de una institución, considerando, asimismo, el empleo apropiado de los recursos con los que se cuenta ha sido, para el caso de las entidades sanitarias, un constante factor de críticas por su inapropiado manejo en el abastecimiento de insumos, especificidad en la asignación de funciones del capital humano y problemas de burocracia para tramitar algún documento. Las entidades hospitalarias consumen grandes cantidades de productos y servicios, tanto para los pacientes, como, por ejemplo, medicamentos o tecnología para llevar a efecto determinados análisis y, además, para los propios colaboradores de salud, quienes utilizan material de oficina y/o de laboratorio e, inclusive, insumos de alimentación.

Así pues, la suma de estos requerimientos necesita una correcta gestión administrativa, empero, desde hace varios años estos establecimientos carecen de estrategias que acompañen un mejoramiento de esta gestión, donde, además, el estado, sobre todo en países que se encuentran en vías de desarrollo, potencia este inadecuado manejo, debido a que destina un bajo presupuesto para el sector salud (Dacosta, 2001; Ocando, 2017). Esta situación afecta principalmente al grupo operativo de estas entidades hospitalarias, o sea, al personal de salud, particularmente, al equipo de enfermería, debido al número de profesionales de esta especialidad en centros hospitalarios. Entre las diversas consecuencias desfavorables del contexto antes mencionado, una de las menos abordadas en el rubro sanitario que, además, su análisis resulta indispensable en el crecimiento y consecución de metas de una entidad, es la productividad del trabajador, entendida como la medición de la eficacia de la mano de obra empleada por una organización.

En este contexto, uno de los mayores problemas que afecta la productividad del personal de enfermería es la poca claridad o delimitación de sus funciones, así como, las condiciones personales y laborales que perciben, bajo esta perspectiva, la calidad de atención del colaborador de esta área se ha visto afectada a lo largo del tiempo (Abaunza et al., 2008; Radlo y Tomeczek, 2022). En adición, a causa del COVID-19, el área sanitaria se ha convertido en el primer espacio al cual recurrir para afrontar este padecimiento, de este modo, uno de los principales agentes afectados por sus consecuencias y, por la incertidumbre sobre el desconocimiento del alcance de este mal, ha sido el personal de enfermería (Fernández y Ribeiro, 2020; Mendoza et al., 2022), quienes, además, se han visto afectados por el agravamiento progresivo de la carga asistencial, falta de recursos médicos de calidad y una inestabilidad en el número de enfermeras por hospital, principalmente, por temas de contagio; por tales razones, se ha presentado un déficit en la productividad, perjudicando directamente la calidad de atención de los consultantes.

En base a la realidad antes mencionada, la gestión administrativa ocupa un lugar central, dado que, una de sus funciones se asocia con velar por el capital humano, es decir, se ocupa de sistematizar las actividades de los colaboradores para que ofrezcan una mejor calidad de servicio y, además, no se acumulen de mucha carga laboral (Saavedra y Delgado, 2020). Así, por ejemplo, en el caso del personal de enfermería, gestionar una metodología que lo situé como uno de los ejes centrales de la organización, donde sus necesidades se conviertan en prioridad y sus acciones se vean recompensadas resultaría una ventaja para la consecución de un incremento en su productividad y, además, grado de compromiso (Ali et al., 2019; Sánchez y García, 2017). Con respecto al marco global, según De Bortoli et al. (2020), los colaboradores de enfermería constituyen más de la mitad de los trabajadores del área sanitaria (59%), asimismo, identificaron que debido a la pandemia el sistema sanitario fue severamente vulnerado, evidenciándose su disparidad estructural, centralidad y pobre administración de recursos, por consiguiente, el personal sanitario y, en mayor medida, los colaboradores de enfermería evidenciaron un decremento en sus niveles de productividad.

Por otra parte, a nivel internacional, en entidades hospitalarias de China, hacia el 2020, se identificaron niveles regulares de productividad percibidos por el personal de enfermería con un 47.3%, esta valoración se debió a escasas oportunidades de crecimiento profesional y de recursos, así como, excesiva carga de trabajo (Li et al., 2021). Asimismo, en un centro hospitalario de Egipto, hacia el 2019, se registró que dos tercios del personal de enfermería ocuparon pobres valores de productividad (89.8%), donde el área que más afectó esta variable fue el inadecuado manejo administrativo sobre la organización de funciones (Ali et al., 2019). Por último, en casi la mayoría de países de Latinoamérica, las inversiones del PBI para la salud son inferiores al 6%, lo cual ha conducido, principalmente, a déficits en la productividad del personal sanitario y problemas en la calidad de servicio (Comisión de Economía para América Latina y el Caribe [CEPAL],2021).

A nivel nacional, se invierte menos del 3% del PBI en el área de salud (El Peruano, 2020), en tal sentido, se justifica la vulnerabilidad significativa que posee el área sanitaria peruana. En esta línea, en un estudio efectuado en un nosocomio de Lima, hacia el 2019, se encontró que el 70% del personal de enfermería evaluado alcanzó valores regulares y bajos de productividad (Mamani, 2019). Del mismo modo, Laos (2018) identificó en su investigación realizada en Huacho, hacia el 2018, una dominancia en el grado bajo de productividad con un 51.5%. En suma, con respecto al manejo administrativo en entidades hospitalarias del Perú, según Vilca (2021), en su estudio, efectuado en el 2020, encontró niveles bajos en la eficiencia de la gestión administrativa de un centro sanitario de Apurímac (60%), según la percepción de los trabajadores de esa entidad. De igual forma, Arregui (2019) registró, en su investigación realizada en una entidad sanitaria limeña, hacia el 2018, niveles regulares de gestión administrativa (62.3%).

Ahora, de acuerdo con el marco local, según Jesus (2022), el nosocomio Apoyo Puquio presenta una calidad de servicio asistencial deficiente por parte del personal de enfermería, asimismo, señala que, se han evidenciado una serie de complicaciones en el abastecimiento de bienes y servicios para este nosocomio, generando, de este modo, constantes quejas por parte de los usuarios. De esta manera, tanto los enfermeros como los consultantes se ven afectados por un inadecuado manejo administrativo por parte de los directivos de esta entidad. En

efecto, según conversaciones informales con el personal de salud y pacientes de esta entidad hospitalaria, así como, a partir del empleo de estrategias de observación naturalista se pudo constatar que una de las mayores problemáticas que caracterizan a esta entidad se concentra en un inadecuado manejo de la gestión administrativa, debido a que el personal directivo presenta serias deficiencias en la administración de un apropiado abastecimiento de recursos operativos y tecnológicos que posibiliten un mejor desempeño y productividad del personal de salud, asimismo, se ha podido evidenciar una disparidad entre la demanda en las funciones del personal de enfermería con el número de colaboradores de esta profesión.

Debido a la pandemia ocasionada por la COVID - 19, los esfuerzos del personal de enfermería fueron superados por el número de pacientes, afectando, de este modo, la calidad de servicio y productividad de estos profesionales. Por último, en apreciaciones de los pacientes y familiares de estos se ha remarcado sostenidamente insatisfacciones en los estándares de atención por parte del personal de enfermería, principalmente, por sus métodos empleados caracterizados por ser rutinarios, a tal punto, que muchas veces no escuchan las demandas del paciente, en suma, los familiares de los pacientes reportan malas praxis de estos profesionales por falta de capacitación. Estos hechos perseveran en la actualidad, con lo cual se necesitan acciones correctivas en el manejo de la gestión administrativa, principalmente, para aminorar consecuencias desadaptativas y desfavorables para esta entidad hospitalaria, tales como, problemas en la calidad de atención, bajos niveles de productividad y complacencia en los colaboradores de enfermería, así como, prácticas sanitarias que comprometan la salud del usuario.

Acorde a la problemática mostrada previamente se resuelve considerar la siguiente incógnita general: ¿De qué manera se asocia la Gestión administrativa y Productividad del trabajo en el personal de salud de un hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022?; en adición, se propusieron las siguientes interrogantes particulares: (a) ¿De qué manera se asocia la Planeación y Productividad del trabajo en el personal de salud de un hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022?; (b) ¿De qué manera se asocia la Organización y Productividad del trabajo

en el personal de salud de un hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, ¿2022?; (c) ¿De qué manera se asocia la Dirección y Productividad del trabajo en el personal de salud de un hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, ¿2022?; (d) ¿De qué manera se asocia el Control y la Productividad del trabajo en el personal de salud de un hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, ¿2022?

Por otra parte, la fundamentación del marco conceptual y teórico se basó en aportar conocimientos e información, respaldada científicamente, sobre los constructos de estudio, es decir, gestión administrativa y productividad laboral, los cuales evidencian un escaso abordaje, en adición, se sustentaron las posturas de teorías o modelos que aboguen por asociar la eficiente gestión administrativa de una organización con una mejor productividad laboral de su personal. Por su parte, en relación con las implicancias prácticas, los hallazgos que se intensificaron en este estudio pueden contribuir como base para la estructuración de programas de gestión hospitalaria, es decir, a partir de conocer los patrones comportamentales de las variables de este trabajo, será posible articular estrategias para fortalecer la productividad laboral de los colaboradores del sector de enfermería del nosocomio seleccionado para esta investigación.

Por último, a nivel del campo metodológico, se propusieron valoraciones psicométricas de los instrumentos que se consideraron para medir los constructos de este trabajo, de este modo, tras conocer su validez y fiabilidad, se pudo garantizar que la información que se recabó tuvo valor objetivo y consistente, en suma, permitirá a los estudios que se desarrollen en el futuro y que se interesen por emplear estos instrumentos contar con un soporte psicométrico. Por otra parte, el propósito global del presente trabajo se centró en: Determinar la correspondencia entre la Gestión administrativa y Productividad del trabajo en el personal de salud de un hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022; en tanto que, los objetivos particulares fueron: (a) Determinar la correspondencia entre la Planeación y Productividad del trabajo en el personal de salud de un hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022; (b) Determinar la correspondencia entre la Organización y Productividad del trabajo en el personal de salud de un hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022; (c) Determinar la correspondencia entre la Dirección y Productividad del trabajo en el personal de salud de un hospital público, Puquio,

Ayacucho-Perú, 2022?; (d) Determinar la correspondencia entre el Control y la Productividad del trabajo en el personal de salud de un hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022.

Por último, con respecto a la hipótesis global se estimó la siguiente presunción: La Gestión administrativa se asocia de manera directa significativa y alta con la Productividad del trabajo en el personal de salud de un hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022; por su parte, las hipótesis particulares fueron: (a) La Planeación se asocia de manera directa significativa y alta con la Productividad del trabajo en el personal de salud de un hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022; (b) La Organización se asocia de manera directa significativa y alta con la Productividad del trabajo en el personal de salud de un hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022; (c) La Dirección se asocia de manera directa significativa y alta con la Productividad del trabajo en el personal de salud de un hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022; (d) El Control se asocia de manera directa significativa y alta con la Productividad del trabajo en el personal de salud de un hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se tiene a: Singh et al. (2021) en su investigación plantearon identificar la correspondencia entre la gestión de la dirección del departamento de enfermería y la complacencia laboral del personal de enfermería en entidades hospitalarias de Bután. En esta línea, contemplaron una dirección cuantitativa y de condición correlacional, donde cooperaron 246 enfermeras de 18 nosocomios de Bután, a quienes se les aplicó los instrumentos MSQ y SBDQ que miden la complacencia laboral y la gestión administrativa, respectivamente. De esta manera, encontraron una correspondencia positiva significativa y moderada entre los constructos objeto de este trabajo ($r = .620$; $p < .01$), análogamente, identificaron la misma correspondencia, pero, con una fuerza alta entre la complacencia laboral y la dimensión liderazgo ($r = .753$; $p < .01$). Concluyeron que, el fortalecimiento del liderazgo en los gerentes de enfermería favorece la seguridad y complacencia laboral del personal de esta área.

Li et al. (2021) en su investigación contemplaron establecer la asociación entre el empoderamiento y productividad de trabajo en enfermeros de entidades hospitalarias de China. Para esto, consideraron una dirección cuantitativa y de condición correlacional, donde cooperaron 108 enfermeros, a quienes se les administró la escala de condición de efectividad de trabajo y el cuestionario de productividad. Así pues, hallaron una correspondencia positiva significativa y moderada entre los constructos de este trabajo ($r = .408$; $p < .01$), asimismo, la muestra evaluada percibió niveles regulares de empoderamiento y productividad de trabajo. Concluyeron que, el manejo administrativo de las entidades hospitalarias se debe orientar a promover el empoderamiento para robustecer la productividad de trabajo. Nurmeksela et al. (2021) en su trabajo de investigación plantearon identificar la correspondencia entre el manejo administrativo de los jefes de enfermería y la complacencia laboral del personal de esta misma área en tres hospitales finlandeses. De este modo, ocuparon la dirección cuantitativa y de condición correlacional, donde cooperaron 29 gerentes y 306 enfermeros de Finlandia, de este modo, se les aplicó cuestionarios vinculados a los constructos del estudio. Los hallazgos identificados mostraron una asociación directa significativa y moderada entre los constructos mencionados previamente ($r = .403$;

$p < .05$), además, evidenciaron asociaciones positivas significativas y altas entre la complacencia del trabajo y las dimensiones: ambiente de trabajo ($r = .779$; $p < .05$) y liderazgo ($r = .782$; $p < .05$). Concluyeron que, en la medida que los gerentes de enfermería refuerzan el ambiente de trabajo, la complacencia laboral del personal tenderá a mejorar.

Arini et al. (2020) en su estudio propusieron establecer la asociación entre el manejo administrativo hospitalario y la complacencia laboral de enfermeros de una entidad sanitaria de Indonesia. En este sentido, consideraron una dirección cuantitativa y de condición correlacional, donde cooperaron 41 enfermeros, a quienes se les aplicó los cuestionarios CWEQ II y MMSS que miden la gestión hospitalaria y complacencia laboral, respectivamente. En esta línea, identificaron una correspondencia positiva significativa y moderada entre los constructos descritos previamente ($r = .431$; $p < .01$). Concluyeron que, principalmente, el manejo administrativo vinculado con la calidad del entorno laboral beneficia la complacencia de los enfermeros seleccionados para este trabajo. Ali et al. (2019) en su estudio propusieron establecer la correspondencia entre el diseño de trabajo y la productividad en enfermeros de Egipto. Para ello, consideraron una dirección cuantitativa y de condición correlacional, donde cooperaron 400 enfermeros, quienes fueron evaluados con instrumentos vinculados a las variables de investigación. De este modo, identificaron una correspondencia positiva significativa y débil entre el diseño de trabajo y la productividad ($r = .345$; $p < .01$), en suma, encontraron niveles desfavorables de productividad (42%). Concluyeron que, a medida que se fortalezca el ambiente de trabajo y las características de tarea, conocimiento y sociales, la productividad del personal de enfermería de esta investigación tenderá a mejorar. Luego de ahondar en la exploración de trabajos previos del marco internacional, se constató que la bibliografía de este sector carece de estudios vinculados con la asociación entre el manejo administrativo y la productividad del personal de enfermería que laboran en entidades hospitalarias; no obstante, se pudo identificar pobres niveles de productividad en estos colaboradores, así como, percepciones desfavorables del manejo administrativo hospitalario.

A nivel nacional se tiene a: Matos (2020) elaboró un trabajo, donde

estableció la correspondencia entre el manejo administrativo y la productividad del trabajo en colaboradores de una entidad de seguro social sanitaria de Lima. En esta línea, consideró una dirección cuantitativa y de condición correlacional, donde participaron 30 colaboradores de Essalud, quienes fueron sometidos a evaluaciones sobre los constructos objeto de análisis de este estudio. Así pues, identificó una correspondencia positiva significativa y alta entre los constructos de estudio ($\rho = .894$; $p < .01$). Concluyó que, a mayor intención de priorizar la planificación, coordinación y control del manejo administrativo de la entidad de seguro social sanitaria, mayor será la productividad de trabajo de los colaboradores seleccionados para este estudio. Cubas (2019) mediante un trabajo de investigación con las variables de investigación similares a las del presente trabajo, identificó la correspondencia entre el manejo administrativo y la productividad del trabajo en colaboradores de una entidad hospitalaria de Lima. Para esto, contempló una dirección cuantitativa y de condición correlacional, donde cooperaron 100 colaboradores, a quienes se les administró dos herramientas evaluativas sobre los constructos de estudio. De este modo, encontró una correspondencia positiva significativa y alta entre el manejo administrativo y la productividad de trabajo ($\rho = .805$; $p < .01$). Concluyó que, mientras se optimice el manejo administrativo en el nosocomio seleccionado para este trabajo, el personal evaluado tenderá a robustecer su productividad.

Mamani (2019) a través de su investigación identificó la asociación entre el manejo del talento humano y la productividad del trabajo en colaboradores de un establecimiento sanitario de Lima. En esta línea, concibió una dirección cuantitativa y de condición correlacional, donde colaboraron 100 colaboradores de enfermería del nosocomio María Auxiliadora, a quienes se les aplicó evaluaciones que miden los constructos objeto de estudio. En este sentido, halló una correspondencia positiva significativa y moderada entre las variables de investigación ($\rho = .605$; $p < .01$). Concluyó que, a mayor eficiencia en el manejo del talento humano del centro sanitario seleccionado para este trabajo, la productividad de sus trabajadores tenderá a fortalecerse. Ojeda (2019) elaboró un trabajo de investigación. En el cual identificó la asociación entre el manejo administrativo y la complacencia de trabajo en los asalariados del sector administrativo de una entidad sanitaria del Callao. En este sentido, contempló una dirección cuantitativa y de condición correlacional,

donde cooperaron 168 empleados del área y nosocomio descrito previamente, a quienes se les aplicó herramientas evaluativas relacionadas a los constructos de investigación. De esta manera, encontró una correspondencia positiva significativa y moderada entre el manejo administrativo y complacencia de trabajo ($\rho = .665$; $p < .01$). Concluyó que, en la medida que se estructure y sistematice una eficiente gestión administrativa se robustecerá la complacencia laboral del capital humano del área y nosocomio seleccionado para este trabajo.

Bravo (2017) en un trabajo en la Microred de Salud José Carlos Mariátegui del distrito de San Juan de Lurigancho estableció la correspondencia entre el grado de productividad y la evaluación sobre el rendimiento de los colaboradores de un establecimiento sanitario de Lima. En esta línea, contempló una dirección cuantitativa y de condición correlacional, donde cooperaron 152 colaboradores de una Microred de Lima, quienes fueron evaluados con escalas vinculadas con los constructos objeto de análisis de este estudio. Así pues, encontró una correspondencia positiva significativa y alta entre la productividad y la evaluación del rendimiento de los colaboradores evaluados ($\rho = .984$; $p < .01$). Concluyó que, un óptimo grado de productividad del personal sanitario seleccionado para este estudio, fortalecería sus capacidades, profesionalismo, aptitudes y complacencia de trabajo.

Tras haber descrito los trabajos previos de corte nacional e internacional más significativos asociados con los constructos de estudio, es posible resaltar la evidencia de que son escasos los trabajos en enfermeros e, inclusive, en el personal sanitario donde se hayan abordado trabajos que asocien el manejo administrativo de una entidad sanitaria y la productividad del personal antes mencionado; no obstante, se puede corroborar la correspondencia entre estas variables por sí mismas. De esta manera, para ofrecer un mayor sustento a esta última premisa se operacionalizan las bases teóricas a continuación. Así pues, con respecto al constructo gestión administrativa, según Chiavenato (2006), autor base, se define como un proceso dinámico que se encuentra articulado por la programación, ordenamiento, curso y control de una institución, de tal manera, que su finalidad es perfeccionar la utilización de los materiales disponibles para la consecución de las metas deseadas.

En suma, Ocando (2017) conceptualiza esta variable como aquel método o ruta estructurada por el personal directivo cuyo propósito se centra en direccionar el rendimiento de los colaboradores de una entidad, considerando, también, el manejo apropiado de los materiales con los que cuenta. En términos de Perez et al. (2022), el manejo administrativo engloba diversas actividades que posibilitan la previsión, corrección y empleo de estrategias alineadas con el fortalecimiento de los servicios de calidad, así como, el acoplamiento genuino del capital humano. En relación con las concepciones de aquellos autores no hispanohablantes, se destaca la postura de Junshan (2017), quien postula que el manejo administrativo o gestión del mismo involucra un conjunto de acciones que se deben ceñir al hecho de utilizar de manera apropiada los recursos que se tenga a disposición, como, por ejemplo, el capital humano, servicios, bienes, etc., con la finalidad de cubrir las metas establecidas por la organización.

Karimli y Baghirov (2020) señalan que esta variable hace parte de las decisiones ejecutadas por los directivos, principalmente, enfocadas con la distribución de las funciones de los colaboradores, donde se destaca la estructura jerárquica empleada. Por último, Pysmenna y Zaitseva (2021) argumentan como parte de la definición moderna de la gestión administrativa que este constructo agrupa un conjunto de procesos, disposiciones y restricciones con el propósito de asegurar el crecimiento sostenible de una empresa, es decir, se centra en buscar una armonía entre el fortalecimiento económico y bienestar tanto del colaborador como del cliente. Ahora bien, con respecto a los modelos teóricos planteados desde la perspectiva de diversos autores, el presente trabajo asume como teoría base el enfoque de Fayol, H. denominado: "Teoría Clásica de Administración". En esta línea, esta propuesta se caracteriza por plantear una configuración dinámica y asertiva, donde se procure que el capital humano y recursos tangibles interactúen de manera eficaz para la consecución de las metas trazadas. En este contexto, esta perspectiva propone que, si bien es cierto que, particularmente, el manejo administrativo les corresponde a los ejecutivos, sobre todo, esta gestión trasciende por el compromiso compartido con todos los niveles de la institución (Segredo, 2016).

En suma, propone una serie de contextos que van a permitir a la

organización generar mayores ganancias, para ello, incorpora la programación, ordenamiento, curso y control, donde la programación involucra determinar o fijar una serie de acciones que van a permitir alcanzar una meta; por su parte, la organización u ordenamiento se resume como la disponibilidad y accesibilidad sobre los elementos físicos y sociales de la institución; adicionalmente, el curso se centra en encaminar a los colaboradores sobre lo que buscan lograr; por último, el control se vincula con el seguimiento sostenido de que las actividades realizadas por el personal se ajusten a las directrices estipuladas por la organización (Segredo, 2016). Según Calderon (2017), esta perspectiva se articuló a partir de dos sucesos puntuales ocurridos en las organizaciones, por un lado, el crecimiento acelerado y desbarajuste y, por otro, el menester de incrementar la competencia y efectividad. Esta coyuntura puso de relieve a la variable competitividad acompañada de la utilización apropiada de los materiales disponibles, bajo estas características se moldeó esta postura, la cual plantea como eje central la organización formal, tanto de las funciones como de la misma estructura empresarial.

Siguiendo esta línea, se decidió considerar la postura de Taylor, F., quien en su modelo denominado: "Teoría de la Administración Científica", hace hincapié en la ejecución de tareas con el fin de incrementar la productividad del personal (Mendoza, 2018). Dicho de otro modo, enfatiza en la importancia de la producción a través de la utilización de elementos y métodos científicos que garanticen fortalecer la eficiencia y productividad, con lo cual rechaza el empirismo por los procesos sometidos a rigor científico. En adición, este modelo se compone de una serie de fases que incluyen la planeación que se centra en el establecimiento de procedimientos sistematizados; luego, se encuentra la preparación que se asocia con la selección de colaboradores por sus destrezas cognitivas con el fin de incrementar la productividad; adicionalmente, engloba la ejecución donde se distribuyen las tareas acorde con las habilidades cognitivas de cada colaborador; por último, el control constituye la confirmación de la culminación del trabajo (Almanza et al., 2018).

En contraste con el modelo anterior y, considerando el rol asistencial del personal de enfermería, el cual se caracteriza por un ciclo constante de interactividad con los pacientes, donde se debe priorizar el manejo adecuado de

habilidades sociales, permitió argumentar la incorporación del modelo de Mayo, E., quien en su teoría denominada: "Teoría de las Relaciones Humanas", enfatiza que los elementos emocionales son los agentes que determinan la efectividad productiva (Claude y Álvarez, 2005). Según Da Silva (2002), esta perspectiva sugiere una serie de particularidades, las cuales hacen hincapié en la relevancia de las pausas y motivación en el trabajo, así como también, sitúan a los vínculos sociales como un aspecto significativo para el crecimiento de una entidad. Por su parte, Millán (2019) afirma que este modelo tiene como finalidad primordial satisfacer los requerimientos socioemocionales de los colaboradores, ante este hecho, los empleados percibirán que son tomados en cuenta y, por ende, su compromiso para con la empresa tenderá a fortalecerse.

Ahora bien, con respecto a las dimensiones del manejo administrativo o de gestión del mismo se consideran cuatro, según Chiavenato en el 2006. De este modo, se considera, en primer lugar, la planeación, la cual se enfoca en delimitar las metas y articular la ruta para poder alcanzarlas (Chiavenato, 2006). Asimismo, Louffat (2012) sostiene que esta dimensión hace parte del primer agente del proceso administrativo, el cual se ocupa de establecer los cimientos de la administración profesional en una empresa. De esta manera, conduce, orienta y brinda las sendas del camino que plantea seguir la institución, posibilitando que esta misma se evalúe y determine las alternativas administrativas más acorde con la generación de una mayor rentabilidad y sustentabilidad en el tiempo. En segundo lugar, se estima la organización que se centra en el ordenamiento, asociación y consecución de aquellas acciones estipuladas en la planeación.

En esta línea, la dimensión antes mencionada se orienta en la distribución de tareas en función a los roles específicos para cada colaborador, así como, se encarga de facilitar los materiales necesarios y acordados en la planeación (Chiavenato, 2006). Asimismo, se concibe a esta dimensión como aquel proceso que determina las normas o reglas que debe seguir un colaborador para que se posibilite el crecimiento de la institución (Hernández y Pulido, 2011).

De este modo, una estructura organizativa bien elaborada posibilita que cada empleado conozca a la perfección sus labores, posición jerárquica, derechos, deberes y formas o mecanismos de interacción con los compañeros de trabajo, esto

con la intención de evitar confusiones en los quehaceres laborales, como, por ejemplo, la duplicidad de una labor y, en contraste, se fortalezca la integración emocional. En síntesis, busca desarrollar un equilibrio entre las diferentes especialidades que componen a la empresa con el fin de lograr un trabajo en equipo que sume a la empresa (Hernández y Pulido, 2011). En tercer lugar, se contempla la dirección que se vincula con el rumbo o secuencia conductual que debe seguir el colaborador para la realización de los objetivos (Chiavenato, 2006).

Por su parte, Hernández y Pulido (2011) señalan que esta dimensión comprende la ruta que guía al capital humano hacia una meta, teniendo en cuenta que esta ruta se ajusta al grado jerárquico que ocupa cada trabajador. Cada trabajador para que pueda laborar de manera apropiada requiere de una asignación de funciones claras y concisas, es decir, que no se preste a confusiones. De esta manera, los encargados para direccionar un adecuado manejo administrativo que involucre que cada colaborador se ocupe con responsabilidad de sus funciones son los del sector gerencial y jefatura, quienes deben caracterizarse, sobre todo, por tener cualidades de liderazgo, adecuadas habilidades sociales y estrategias de motivación.

En cuarto lugar, se considera el control que se asocia con el monitoreo permanente del manejo administrativo, tanto de los quehaceres laborales del colaborador como el adecuado uso de los recursos, ambos orientados a la consecución de las metas trazadas (Chiavenato, 2006). En esta línea, Hernández y Pulido (2011) sostienen que los sistemas de monitoreo posibilitan conocer los logros alcanzados y las variaciones suscitadas dentro del proceso, de esta manera, los datos recogidos permitirán que la organización pueda llevar a efecto un análisis sobre los patrones conductuales del manejo administrativo, y así, ajustar las actividades necesarias para fortalecer esta gestión en aras de cubrir los objetivos planteados. En adición, según Mendoza (2018), las cualidades que contempla el manejo administrativo o gestión del mismo se ciñen a optimizar los procedimientos vinculados con el fortalecimiento del capital humano y la disposición de recursos para el alcance de las metas trazadas, además, se encamina en mejorar los bienes y servicios que se ofrecen al usuario, adicionalmente, buscar implementar novedosas tecnologías para posibilitar una mejora en la oferta de los productos,

asimismo, enfatiza en determinar procesos de monitoreo en el colaborador, productos y servicios. En esta línea, resulta sustancial conocer los niveles gerenciales con el fin de tener a conocimiento las funciones y responsabilidades según jerarquías.

De esta manera, se contempla, en principio, la alta dirección, quienes se encargan de llevar a efecto las decisiones de acorde a la misión y metas de la organización, teniendo en cuenta las políticas y recursos establecidos por la misma. Luego, se encuentra la gerencia media o ejecutivos de las diferentes áreas de una organización, quienes se ocupan de realizar las acciones estratégicas planteadas por la alta dirección, donde, además monitorean el cumplimiento de las metas y siguen de cerca las políticas en congruencia con los presupuestos admitidos. Por último, se estima el nivel operativo, quienes además de ejercer las acciones o actividades propuestas por la alta dirección y gerencia media plantean sugerencias en base a las particularidades que se suscitan durante sus quehaceres laborales (Hernández y Pulido, 2011). Por otro lado, en relación con el constructo productividad laboral, esta se conceptualiza, según Gutiérrez (2010), autor base, como el producto que se adquiere a partir de un proceso determinado, donde se evidencia una correspondencia entre los recursos empleados con la eficiencia y eficacia de los resultados. Asimismo, esta variable se puede definir en función del nivel micro y macro, de este modo, con respecto al primero, se concibe como el factor que delimita la competitividad de las organizaciones para mantenerse activas en el mercado; por su parte, en relación con el segundo, constituye un aspecto sustancial para el fortalecimiento económico, el crecimiento de salarios, sostenimiento y mejora en la calidad de vida de los individuos (Carro y Gonzales, 2012; Medina, 2010).

Por su parte, con respecto a la conceptualización de este constructo a partir de autores no hispanohablantes, se contempla la definición de Vertakova y Maltseva (2020), quienes sostienen que la productividad es uno de los indicadores más relevantes de la eficacia del crecimiento socioeconómico, tanto en términos de volumen como de contenido, de esta manera, en cuanto al volumen se refiere a la productividad de un país, estado, institución o centro de labores; en tanto que, el contenido involucra la producción bruta del colaborador, la cantidad de bienes

producidos por día e, inclusive, otros detalles más específicos. En suma, Cui et al. (2019) mencionan que esta variable se relaciona con la fluctuación del capital humano y físico, así como, las nuevas tecnologías. Por último, Radlo y Tomeczek (2022) manifiestan que la productividad laboral se estima como la medición de la eficacia de la mano de obra utilizada, ya sea en un estado, sector o economía.

Ahora bien, en relación con los modelos teóricos vinculados con la productividad laboral, se destaca como enfoque base para el abordaje de este trabajo la postura de Drucker, quien postuló que la productividad se constituye de dos elementos, por un lado, la eficiencia que se asocia con el desarrollo adecuado de las metas trazadas y, por otro lado, la eficacia que se relaciona con el producto u objetivos alcanzados de la empresa. Asimismo, este autor afirma que para que se lleve a efecto una óptima gestión de la empresa el desempeño del directivo debe ser eficiente y eficaz (Drucker, 1986). En este contexto, propone cinco prácticas para la consecución de estas cualidades, así pues, en primer lugar, el directivo debe tener organizado sus tiempos de trabajo; en segundo lugar, se preocupa por hacer esfuerzos con la intención de lograr resultados anticipados; en tercer lugar, se caracteriza por tomar ventaja de algún hecho o situación, así como, se encarga de fortalecer las competencias propias y las de sus compañeros; en cuarto lugar, sabe distinguir las demandas urgentes de las importantes y, a partir de ello, prioriza cada situación; en quinto lugar, se destaca por tomar acción en función de una demanda laboral a la vez (Drucker, 1986).

En suma, se considera el enfoque de Javier y Gómez, quienes argumentan que cualquier especialidad o área de una empresa se examina como un conglomerado productivo de servicios o bienes que favorecen la interacción con los usuarios, productos, proveedores, suministros y procesos. Bajo este contexto, esta propuesta considera los siguientes indicadores: a) eficacia, mide el efecto que posee las acciones que ejecutan los colaboradores de una organización, de esta manera, la idea de este indicador se centra en complacer al usuario y producir un impacto en el mercado; b) efectividad, involucra un contraste entre el producto esperado con el resultado alcanzado, en esta línea, se puede conocer el grado de cumplimiento de las metas que se trazaron; c) eficiencia, engloba dos aspectos, por un lado, los recursos estimados y utilizados y; por otro lado, el grado de utilidad de

los materiales o recursos (Javier y Gomez, 1991).

Por último, se contempla la propuesta planteada por Marx en torno a la productividad, la cual enfatiza en el tiempo de desempeño que lleva un colaborador en una empresa, lo cual va a generar una correspondencia positiva con las competencias productivas. Para brindar sentido a la premisa anterior, este autor, considera cinco elementos, donde, el primero, se sitúa en el potencial del colaborador, el cual mejora en la medida del tiempo de trabajo; por su parte, el segundo, propone una correspondencia entre la productividad y el desarrollo de la tecnología (Marx, 1980). En tal sentido, las herramientas tecnológicas fortalecen las competencias productivas; asimismo, el tercero, se vincula con el ordenamiento social de una empresa, aspecto que favorece las competencias productivas; adicionalmente, el cuarto, involucra la eficacia de la productividad del colaborador a partir de la disponibilidad de recursos logísticos; finalmente, el quinto, se asocia con las particularidades mismas de la naturaleza (Marx, 1980), como, por ejemplo, la pandemia producto del COVID-19.

Con respecto a las dimensiones de la productividad, según Gutiérrez (2010), estima dos elementos sustanciales que caracterizan a esta variable, por un lado, la eficiencia que se asocia con el resultado entre las metas alcanzadas con los materiales empleados para la consecución de las metas (Gutiérrez, 2010), asimismo, se concibe como el producto de contrastar el desempeño real del colaborador con un parámetro de desempeño previamente estipulado, dicho de otro modo, engloba la asociación entre el trabajo productivo elaborado por el empleado y el tiempo y empeño empleado en realizarlo. En síntesis, esta dimensión acoge a la productividad como el empleo de los materiales disponibles para la obtención de resultados específicos (Ochoa, 2014). Por su parte, Martín et al. (2007) mencionan que este indicador evalúa el grado de los resultados obtenidos y los materiales o tecnologías empleados para alcanzarlos.

Por otro lado, se contempla la eficacia, aquella dimensión que se particulariza por determinar el grado de acciones planificadas y ejecutadas con la forma en cómo se lograron los resultados previamente definidos (Gutiérrez, 2010). En suma, Mayo et al. (2009) manifiestan que esta dimensión alude al estado en la que una empresa ha logrado las metas previamente determinadas, o sea, se

evidencia las competencias de una organización para lograr el producto deseado. Por su parte, Medina y Gutiérrez (2021) argumentan que este indicador revela el contraste de los resultados estipulados en el presente que plantea una empresa con los deseados, de esta manera, si se genera una similitud en los resultados indicaría que los materiales o recursos se han empleado de modo eficaz, así pues, esta dimensión busca alcanzar un patrón productivo adecuado. Ahora bien, el constructo productividad, según Ramírez (2010), se compone de dos factores, por un lado, los elementos internos que se asocian a la calidad de los bienes y servicios, donde, además, interviene el proceso de elaboración o fabricación, así como, la estructuración del sistema de producción y condiciones fiscales y administrativas; y, por otro lado, los elementos externos que involucran aspectos que las organizaciones no pueden controlar, como, por ejemplo, la competencia, la demanda del mercado o las disposiciones legislativos o gubernamentales. Finalmente, Ollague (2018) operacionaliza las cualidades de la productividad en función de la ruta para la obtención de mejores resultados laborales, en esta línea, se considera la eficiencia, acogida como el aspecto más relevante que debe caracterizar a una institución como a los que la componen, asimismo, engloba las competencias del colaborador que incluye, principalmente, sus destrezas cognitivas y de manejo apropiado de los recursos y, también, para una mejor productividad es relevante que el colaborador posea un adecuado ritmo de trabajo.

Desde la mirada epistemológica, el presente estudio se posiciona dentro de la corriente positivista, así como Adler (1964) menciona, esta corriente epistemológica es denominada híbrida, puesto que en el proceso metodológico aplicado para la adquisición de conocimiento se busca establecer parámetros racionales y de igual forma parámetros empíricos, estos preceptos se alinean con los axiomas que se aplican en la gestión de las ciencias de la salud, puesto que gracias a esta lógica deductiva e inductiva que busca determinar en el presente estudio como la Gestión Administrativa se relaciona con la Productividad Laboral del personal de salud de un hospital público, fortalece la validación de las hipótesis establecidas para poder generar conocimiento útil y que este se aplique en la realidad por medio de estrategias efectivas que ayuden a mejorar la gestión en los servicios de la salud.

Fortaleciendo un poco el enfoque mencionado, también se presenta a Hatami-Ataya (2012), quien determina que la corriente mencionada superpone una perspectiva evolutiva del cambio dentro de la adquisición de nuevos conocimientos, puesto que el proceso metodológico que se dinamiza con ello, se establece de forma progresiva, reconociendo los errores del pasado y contrastándolas con las teorías racionales que ayuden a optimizar los nuevos conocimientos que se pretenden adquirir, en esa línea, la presente investigación direcciona su base epistemológica a poder aplicar los resultados encontrados en la materialización de una mejora en la eficiencia de la gestión en los servicios de la salud, relacionados a mejorar la gestión administrativa para incrementar u optimizar la productividad laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La metodología del presente trabajo se sustentó en el paradigma positivista, dado que abordó las variables de estudio a través de la observación y un proceso sistemático-medible, o sea, de forma cuantitativa, con el fin de explicar las leyes que gobiernan estos constructos (Miranda y Ortiz, 2020). En suma, Sánchez et al. (2018) señalan que este paradigma cuantifica la realidad y emplea las pruebas estadísticas para la exploración de la información. De esta manera, este estudio se enfocó en explorar el manejo administrativo y la productividad del empleador siguiendo una ruta objetiva, donde, además, se apoyó en teorías afines; Asimismo, este trabajo englobó una dirección de tipo básica, o sea, se centró en producir conocimientos en torno a un tópico establecido, teniendo en cuenta la rigurosidad que ello implica (Hernández y Mendoza, 2018). En este contexto, la finalidad se vincula en otorgar soporte a los modelos teóricos existentes (Sánchez et al., 2018). Así pues, el presente estudio se ocupó de aportar conocimientos en base a los hallazgos que se obtengan de las variables objeto de este trabajo.

Esta investigación contempló una dirección cuantitativa, es decir, utilizó herramientas asociadas con la recogida de información con la intención de dar respuesta mediante estimaciones numéricas a las presunciones preliminares estipuladas por el investigador (Ñaupas et al., 2014). De esta manera, el presente trabajo consideró el uso de encuestas y análisis de datos para conocer la realidad del manejo administrativo y productividad del colaborador sanitario seleccionado como muestra para este trabajo. Se empleó como método para este trabajo investigativo el procedimiento hipotético-deductivo, dado que en función de las bases teóricas y acontecimientos observables existentes sobre las variables de estudio se han elaborado hipótesis con la intención de contrastarlas. En esta línea, este trabajo enfatizó en comprobar la veracidad de las presunciones planteadas con la finalidad de reforzar las teorías base y ampliar el conglomerado de alternativas de solución para la problemática propuesta (Sánchez, 2019). Así pues, esta investigación ha propuesto como hipótesis la existencia de una asociación directa, significativa y alta entre los constructos objeto de estudio, así como, entre las dimensiones del manejo administrativo con la variable productividad del

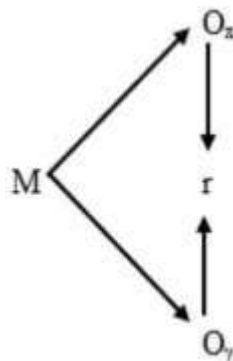
empleado sanitario de la entidad seleccionada para este estudio.

Este trabajo se enfocó en explorar y conocer estos tal cual se muestran en la realidad (Sánchez et al., 2018). En adición, consideró una ruta transeccional, es decir, llevó a efecto la medición de las variables de estudio en un tiempo en concreto (Hernández y Mendoza, 2018). De este modo, se exploró y evaluó la gestión administrativa y productividad del colaborador del personal de salud de un nosocomio de Ayacucho, 2022 en un momento definido y sin alterar o manipular estos constructos.

Adicionalmente, se consideró un estudio de nivel relacional, es decir, se ocupó de identificar la correspondencia entre dos constructos (Hernández y Mendoza, 2018). De esta manera, el presente trabajo buscó determinar la correspondencia entre el manejo administrativo y la productividad del colaborador del personal de salud de un Hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022 de una entidad hospitalaria de Ayacucho, 2022, tal como se muestra a continuación.

Figura 1

Esquema de investigación correlacional



Donde:

M: Muestra

O_x: Gestión administrativa

O_y: Productividad laboral

r: Relación o correspondencia entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual: Proceso dinámico que se encuentra articulado por la programación, ordenamiento, curso y control de una institución, de tal manera, que su finalidad es perfeccionar la utilización de los materiales disponibles para la consecución de las metas deseadas (Chiavenato, 2006).

Definición operacional: Este constructo será evaluado a través de sus componentes, los cuales involucran la organización, dirección, planeación y control. Para lo cual, se utilizará la adaptación hecha por Ojeda, N. en el 2019 de la encuesta denominada: "Cuestionario para medir la gestión administrativa" diseñada por Palomares, V. en el 2016.

Indicadores: Para desarrollar la valoración de los rasgos de las dimensiones incluidas en la encuesta de gestión administrativa, se considerará la estructuración de planes, el manejo estratégico y la toma de decisiones para la dimensión programación o planeación; por su parte, se incluirá el capital humano, el esquema organizacional, la tecnología, estructura y comunicación para la dimensión ordenamiento; adicionalmente, se estimarán las operaciones motivacionales, la conducta organizacional, los grupos de trabajo y el liderazgo para la dimensión de dirección y; por último, englobará las disposiciones de control administrativo, los estándares y valoración del rendimiento real para la dimensión control.

Escala de medición: Este constructo contemplará una escala ordinal de medida.

Variable 2: Productividad laboral

Definición conceptual: Aquel producto que se adquiere a partir de un proceso determinado, donde se evidencia una correspondencia entre los recursos empleados con la eficiencia y eficacia de los resultados (Gutiérrez, 2010).

Definición operacional: Este constructo será evaluado a través de sus componentes que incluyen la eficiencia y eficacia. Para lo cual, se empleará el instrumento denominado: "Encuesta para evaluar el nivel de productividad" diseñado por Bravo, M. en el 2017.

Indicadores: Para llevar a efecto la valoración de las cualidades de las dimensiones incluidas en la encuesta de productividad laboral, se considerará la equidad y rentabilidad para la dimensión eficiencia y; por otro lado, la complacencia del colaborador, el producto y resultado para la dimensión eficacia.

Escala de medición: Este constructo utilizará una escala ordinal de medida.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Se estima como el universo de agentes que contemplan un criterio en común para llevar a efecto un estudio establecido, considerando que para efectos de este trabajo los agentes son individuos (Ñaupas et al., 2019). En esta línea, este estudio consideró una población de 100 colaboradores del personal de salud de un Hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022.

Criterios de inclusión

- Colaboradores del personal de salud que acepten de forma voluntaria participar del presente trabajo, mediante el consentimiento informado.
- Estar presente en la institución hospitalaria el día de la aplicación de las herramientas evaluativas.
- Contar con un periodo mínimo de 3 meses laborando en la institución seleccionada para desarrollar esta investigación.

Criterios de exclusión

- Colaboradores del personal de salud que se encuentren de permiso o vacaciones para el día de la aplicación de las herramientas de medición.
- Colaboradores del personal de salud que dejen incompleto algún ítem del cuestionario o, en su defecto, que lo resuelvan de manera incorrecta.
- Personal de salud que se niegue a firmar el consentimiento informado para la administración.

3.3.2 Muestra

La muestra fue censal, o sea, se concibe como aquella muestra en donde la totalidad de las unidades poblacionales son estimadas como muestra (López y Fachelli, 2015). De esta manera, se conformó por los 100 colaboradores del personal de salud de la entidad antes mencionada.

3.3.3 Muestreo

El muestreo no probabilístico se articula bajo un procedimiento de selección asociado por las cualidades y contexto del estudio, donde, el interés se vincula, sobre todo, con el hecho de conocer el patrón comportamental de los constructos objeto de estudio (Hernández y Mendoza, 2018). En este contexto, el presente trabajo comprendió un muestro no probabilístico, dado que el personal de salud para que pueda acceder a participar del estudio tendrá que cubrir los requerimientos estipulados por el investigador.

3.3.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis comprende aquellos rasgos distintivos que diferencian a una subsección de la población y, con la cual se interesa trabajar (Sánchez et al., 2018). En base a esta conceptualización, este estudio se configuró por los colaboradores del personal de salud del Hospital de Puquio-Ayacucho, 2022.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández y Mendoza (2018) manifiestan que las técnicas y herramientas de recogida de datos posibilitan el diseño y descripción de aquellos procedimientos minuciosos que se dirigen a recabar información con un fin en particular. De esta manera, para recabar los datos correspondientes de los constructos de manejo administrativo o gestión de este, así como, productividad laboral se consideró la técnica de encuesta.

3.4.1 Técnica

La encuesta permite la recopilación de datos cuantificables que se muestran a través de interrogantes planteados en un orden en concreto, las cuales una vez resueltos se procesan por medio de pruebas estadísticas para su respectivo análisis (Hernández y Mendoza, 2018). En esta línea, el presente estudio

estimó dos encuestas para la exploración de cada variable objeto de esta investigación.

3.4.2 Instrumentos

Para efectos de este trabajo investigativo se consideró el instrumento llamado cuestionario, que se emplea exclusivamente a individuos y concede información sobre sus percepciones, conductas y opiniones. De igual forma, se compone de premisas establecidas con anterioridad, las mismas están ordenadas de forma lógica y sus respuestas se dan de manera escalonada (Arias, 2020). De esta manera, se describen, a continuación, los dos cuestionarios que se utilizaron para recoger información sobre las variables objeto de estudio.

Ficha técnica del instrumento 1:

Nombre: Cuestionario para medir la Gestión administrativa

Autor: Palomares, V.

Dimensiones: Se compone de cuatro dimensiones, las cuales son: planeación, organización, dirección y control.

Baremos: De acuerdo con los resultados generales de la variable gestión administrativa, se divide en cuatro niveles: Deficiente (30-60), Regular (61-90), Bueno (91-120) y Excelente (121-150).

Ficha técnica del instrumento 2:

Nombre: Encuesta para evaluar el nivel de productividad

Autor: Bravo, M.

Dimensiones: Está dividido en dos dimensiones, las cuales son: eficiencia y eficacia.

Baremos: Acorde con los resultados generales de la variable productividad laboral, se divide cuatro niveles: Deficiente: (0-20), Aceptable: (21-40), Satisfactorio: (41-60) y Muy Satisfactorio: (61-80).

Validez y confiabilidad

De acuerdo con el planteamiento de Hernández y Mendoza (2018), la validez involucra el grado en que una herramienta evaluativa realmente mide el

constructo que pretende medir. O sea, si en verdad refleja el concepto abstracto mediante sus indicadores empíricos. De igual forma, se relaciona a que el resultado alcanzado a través de la aplicación de un cuestionario demuestra evaluar lo que en verdad se desea medir (Sánchez et al., 2018). Acorde con la definición antes planteada, se han propuesto diversos tipos de validez, no obstante, la clasificación más tradicional engloba la de contenido, criterio y constructo (Muñiz, 2010). De esta manera, para fines del presente trabajo se consideró la validez de contenido, aquella que explora el grado de aceptación y acuerdo que otorgan expertos sobre hasta qué punto los ítems de un instrumento son una muestra característica de los aspectos que componen un constructo (Figueroba, 2017; Muñiz, 2010).

Así pues, el presente estudio recurrió a tres (03) jueces expertos para determinar la validez de los cuestionarios de gestión administrativa y productividad laboral (véase en la Tabla 1), considerando para dicho proceso los elementos de pertinencia, relevancia y claridad.

Cabe puntualizar que, para cuantificar la relevancia de los ítems en torno al contenido de un constructo, considerando las valoraciones de los tres jueces, se empleó la prueba V de Aiken (Escrura, 1988).

Tabla 1

Validez de contenido a través de juicio de expertos

N°	Experto	Opinión del Experto
Experto N° 01	Mg. Leonel Heredia Altamirano	Aplicable
Experto N° 02	Mg. Walter J. Acharte Champi	Aplicable
Experto N° 03	Mg. Gabriela K. Palacios Hidalgo	Aplicable

Nota: Cada experto se encuentra validado a través del certificado de validación de expertos y ficha Sunedu (anexo 4).

Por otro lado, la confiabilidad se conceptualiza como el grado en que un instrumento es capaz de producir resultados coherentes y congruentes en la muestra, es decir, se ocupa de la precisión del instrumento (Figueroba, 2017; Hernández y Mendoza, 2018). Ahora, según Sánchez et al. (2018), entre las formas más conocidas para estimar la fiabilidad de un instrumento, se destaca la fiabilidad

por consistencia interna, que se ocupa de explorar el nivel de correlación entre distintos ítems dentro del mismo cuestionario, ello a través de un indicador estadístico llamado Alfa de Cronbach, el cual se expresa en términos de correlaciones que van desde -1 a + 1 (véase en la Tabla 2). De esta manera, el presente trabajo investigativo utilizó la forma de consistencia interna por Alfa de Cronbach para revalorar la fiabilidad de los cuestionarios ya previamente estandarizados al contexto nacional sobre gestión administrativa y productividad laboral.

Tabla 2

Interpretación del Coeficiente Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia interna
$0.9 \leq \alpha \leq 1$	Excelente
$0.8 \leq \alpha < 0.89$	Buena
$0.7 \leq \alpha < 0.79$	Aceptable
$0.6 \leq \alpha < 0.69$	Cuestionable
$0.5 \leq \alpha < 0.59$	Pobre
$\alpha < 0.5$	Inaceptable

Nota: Se requiere un valor mínimo de 0.8 para considerar la prueba como de alto impacto. Fuente: Sánchez y Martínez (2022).

3.5 Procedimientos

El desarrollo sistematizado del presente trabajo incluyó, en primer lugar, una revisión exhaustiva y profunda de la literatura sobre los constructos objeto de estudio, de tal manera, que se constituya un dominio de las variables por parte del investigador, quien, a su vez, determinó las herramientas evaluativas y unidad de análisis para la exploración de los constructos, así como también, propuso presunciones sobre el patrón comportamental de las variables de investigación a fin de buscar contrastarlas. Una vez llevado a efecto lo antes mencionado, en segundo lugar, se solicitó el permiso para realizar la recopilación de los datos a la

muestra determinada, ello a través de una carta formal que incluyó el cronograma de evaluación, así como, la intención de la investigación. Cabe señalar que este documento fue entregado al área de mesa de partes, para luego, ser recepcionados y analizadas por el director de este nosocomio.

Una vez aceptada la petición, en tercer lugar, se aplicaron las encuestas, considerando las normativas de inclusión y exclusión, donde fue necesario la aceptación del consentimiento informado por parte del personal de salud. Asimismo, en esta jornada evaluativa se explicó a los colaboradores el propósito de la investigación. Por otro lado, en cuarto lugar, tras recabar la información correspondiente, esta fue digitada a través del software SPSS 25.0, para su análisis. Por último, el informe final, incluidos los hallazgos encontrados, son entregados al personal directivo del “Hospital de Puquio-Ayacucho” con el afán de que se conozca la realidad que ocupa la muestra seleccionada respecto de las variables abordadas y, en consecuencia, se puedan tomar acciones correctivas que mejoren la situación.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez efectuada la recogida de información respecto de las variables de estudio, estos datos se organizaron, inicialmente, en el recurso ofimático de Excel 2016, al mismo tiempo, que permitió hacer una limpieza de la información inconclusa e incorrecta. Posteriormente, se extrapolaron los datos para estimar las valoraciones estadísticas al software SPSS 25.0.

De esta manera, la ruta a la cual fue sometida la información obtenida se dividió en dos campos; por un lado, la dirección descriptiva, donde se estimaron mediante tablas cruzadas y gráficas la caracterización de los datos de ambas variables con sus respectivas dimensiones. Y, por otra parte, la dirección inferencial que permitió dar respuesta a las presunciones preliminares planteadas por el investigador, sobre todo, la correspondencia entre las variables objeto de estudio, de este modo, fue necesario, en primero lugar, conocer la distribución de los datos mediante el K-S, con lo cual se podrá escoger la utilización de las pruebas paramétricas o no, ya sea Pearson (r) o Spearman (ρ), respectivamente.

3.7 Aspectos éticos

Este trabajo siguió, rigurosamente, los principios del Código de Ética para la Investigación de la Universidad César Vallejo, de esta manera, primó el respeto hacia los colaboradores del personal de salud considerándolos como personas autónomas; asimismo, se ocupó, en todo el proceso investigativo, de mantener el bienestar de los colaboradores; en esta línea, se enfatizó en el trato asertivo para cada trabajador, descartando cualquier tipo de exclusión; por otro lado, el presente trabajo bajo cualquier condición se opuso en llevar a efecto actos de plagio o algún tipo de alteración de los datos. Por último, el investigador de este trabajo estuvo comprometido, en todo momento, a mantener una preparación y actualización perseverante sobre los constructos objeto de este trabajo, así como, se ciñe al desarrollo de una metodología vinculada al criterio científico (UCV, 2017).

IV. RESULTADOS

En lo que respecta a los resultados de tipo descriptivo, se puede observar en la Tabla 3 que el 38% de la muestra considera que la gestión administrativa en el hospital de Ayacucho es regular, el 42% considera que es buena (la mayor proporción entre los encuestados) y el 20% considera que es excelente (menor proporción de la muestra)

Tabla 3

Frecuencia de gestión administrativa

	Frecuencia	Porcentaje
Regular	38	38%
Bueno	42	42%
Excelente	20	20%
Total	100	

Nota. Frecuencia absoluta y relativa de las categorías de la variable gestión administrativa según la percepción del personal de salud de un hospital de Ayacucho, 2022.

También, se puede observar en la Tabla 4 la distribución de las frecuencias relativas y absolutas de las dimensiones de la variable gestión administrativa.

Tabla 4

Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable gestión administrativa

Categorías	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	f	h	f	h	f	h	f	h
Regular	26	26%	22	22%	22	22%	20	20%
Bueno	44	44%	32	32%	46	46%	60	60%
Excelente	30	30%	46	46%	32	32%	20	20%
Total	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

Nota. f: Frecuencia absoluta, h: Frecuencia relativa

Se evidencia que el 26% de la muestra considera que la planeación se encuentra en un nivel regular, 44% (mayor proporción) como bueno y el 30% como excelente. En cuanto a la organización, el 22% lo percibe como regular, el 32% como bueno; y, el 46% como excelente. Respecto de dirección, el 22% considera

que se encuentra en un nivel regular, el 46% (mayor proporción) como bueno y el 32% como excelente. Finalmente, el 20% de los encuestados consideraron que el control es regular, el 60% (mayor proporción) como bueno; y, el 20% como excelente. Por consiguiente, la valoración que se tiene a nivel de dimensiones es similar a la obtenida con la variable general, dado que se percibe como mínima escala el nivel regular.

De modo similar, en la Tabla 5 se puede apreciar la distribución de frecuencias relativas y absolutas, el 14% considera como aceptable la productividad laboral, el 46% como muy satisfactorio (la mayor proporción) y el 40% como muy satisfactorio. También se evidencia una alta valoración de este constructo por parte de los encuestados.

Tabla 5

Frecuencia de productividad laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	14	14%
Satisfactorio	46	46%
Muy Satisfactorio	40	40%
Total	100	

Nota. Frecuencia absoluta y relativa de las categorías de la variable productividad laboral según la percepción del personal de salud de un hospital de Ayacucho, 2022.

Tabla 6

Frecuencia de dimensión de productividad laboral

Categorías	Eficiencia		Eficacia	
	F	h	f	h
Aceptable	42	42%	40	40%
Satisfactorio	28	28%	25	25%
Muy Satisfactorio	30	30%	35	35%
Total	100	100%	100	100%

Nota. f: Frecuencia absoluta, h: Frecuencia relativa

En cuanto a la frecuencia de la dimensión de productividad laboral, se observa que existe una mayor frecuencia de encuestados que refieren que la eficiencia es aceptable (representan un 42% de la muestra) mientras que el 40% de la muestra considera que la eficacia es considerada aceptable. En menor medida se evidencia que los encuestados consideran que la eficiencia (28%) y eficacia (25%) es satisfactorio.

Ahora bien, previo a la realización de las pruebas estadísticas inferenciales, para la determinación de existencia de correlación entre las variables y dimensiones de interés según los objetivos planteados, se procedió a realizar el análisis de normalidad de cada una de las variables para así determinar el tipo de prueba de correlación. En este caso, la determinación de normalidad de la variable se realizó a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, tomando como unidades de información a la muestra de 100 enfermeros de un hospital público de Ayacucho. Ambas pruebas plantean la siguiente prueba de hipótesis:

Ho: Existe normalidad ($p\text{-valor} > 0.05$)

Ha: No existe normalidad ($p\text{-valor} < 0.05$)

De esta manera, como se puede observar en la Tabla 7, ninguna de las variables de estudio, que son productividad laboral y gestión administrativa, presentan un comportamiento de distribución normal dado que los valores p asociados son menores al 0.05. Esto mismo ocurre con las cuatro dimensiones (planeación, organización dirección y control) de la variable gestión administrativa debido a que sus valores p también son menores a 0.05. Es decir, dado que los p-valor asociados a cada una de las variables y dimensiones es menor al 5% se rechaza la hipótesis nula y se concluye que dichas variables no siguen un comportamiento de distribución normal. Por tanto, se utilizó la prueba de correlación Rho Spearman.

Tabla 7*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk		Normalidad
	Estadístico	p-valor	Estadístico	p-valor	
Gestión administrativa	0.244	0.000	0.798	0.000	No
Productividad laboral	0.257	0.000	0.786	0.000	No
Planeación	0.221	0.000	0.809	0.000	No
Organización	0.290	0.000	0.772	0.000	No
Dirección	0.234	0.000	0.807	0.000	No
Control	0.300	0.000	0.785	0.000	No

Nota. Determinación de existencia de normalidad en las variables productividad laboral y gestión administrativa y sus dimensiones.

De acuerdo con el objetivo general, se determinó la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en el personal de salud de un hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022, a través de la prueba de correlación Rho Spearman. Como se puede apreciar en la Tabla 8, tomando en consideración una muestra de 100 individuos, la correlación entre las variables gestión administrativa y productividad laboral es positiva significativa de nivel alto, con un coeficiente de correlación igual a 0.715 y nivel de confianza del 95%. Es decir, se verifica la comprobación de la hipótesis general de la investigación.

Tabla 8*Contraste de hipótesis entre gestión administrativa y productividad laboral*

	Productividad laboral	
	Rho Spearman	0.715**
Gestión administrativa	p-valor	0.000
	N	100

Nota. **. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Para el caso del primer objetivo específico, se determinó la relación entre

la planeación y la productividad laboral en el personal de salud de un hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022, a través de la prueba de correlación Rho Spearman. Como se puede apreciar en la Tabla 9, tomando en consideración una muestra de 100 individuos, la correlación entre la dimensión planeación de la variable gestión administrativa y la variable productividad laboral es positiva significativa de nivel moderado, con un coeficiente de correlación igual a 0.658 y nivel de confianza del 95%. Es decir, se verifica la comprobación de la primera hipótesis específica de la investigación, pero no para el caso de correlación de nivel alto.

Tabla 9

Contraste de hipótesis entre planeación y productividad laboral

	Productividad laboral	
	Rho Spearman	0.658**
Planeación	p-valor	0.000
	N	100

Nota. **. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Para el caso del segundo objetivo específico, se determinó la relación entre la organización y la productividad laboral en el personal de salud de un hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022, a través de la prueba de correlación Rho Spearman. Como se puede apreciar en la Tabla 10 tomando en consideración una muestra de 100 individuos, la correlación entre la dimensión organización de la variable gestión administrativa y la variable productividad laboral es positiva significativa de nivel alto, con un coeficiente de correlación igual a 0.731 y nivel de confianza del 95%. Es decir, se verifica la comprobación de la segunda hipótesis específica de investigación.

Tabla 10*Contraste de hipótesis entre organización y productividad laboral*

	Productividad laboral	
	Rho Spearman	0.731**
Organización	p-valor	0.000
	N	100

Nota. **. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Para el caso del tercer objetivo específico, se determinó la relación entre la dirección y la productividad laboral en el personal de salud de un hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022, a través de la prueba de correlación Rho Spearman. Como se puede apreciar en la Tabla 11 tomando en consideración una muestra de 100 individuos, la correlación entre la dimensión dirección de la variable gestión administrativa y la variable productividad laboral es positiva significativa de nivel alto, con un coeficiente de correlación igual a 0.886 y nivel de confianza del 95%. Es decir, se verifica la comprobación de la tercera hipótesis específica de investigación.

Tabla 11*Contraste de hipótesis entre dirección y productividad laboral*

	Productividad laboral	
	Rho Spearman	0.886**
Dirección	p-valor	0.000
	N	100

Nota. **. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

Por último, para el caso del cuarto objetivo específico, se determinó la relación entre el control y la productividad laboral en el personal de salud de un hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022, a través de la prueba de correlación Rho Spearman. Como se puede apreciar en la Tabla 12 tomando en consideración una muestra de 100 individuos, la correlación entre la dimensión control de la

variable gestión administrativa y la variable productividad laboral es positiva significativa de nivel alto, con un coeficiente de correlación igual a 0.789 y nivel de confianza del 95%. Es decir, se verifica la comprobación de la cuarta hipótesis específica de investigación.

Tabla 12

Contraste de hipótesis entre control y productividad laboral

Productividad laboral		
	Rho Spearman	0.789**
Control	p-valor	0.000
	N	100

Nota. **. La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con la especificación del objetivo general de investigación, se verificó la hipótesis de que la gestión administrativa que se realiza en un hospital de público de Ayacucho se relaciona de forma positiva, significativa y alta con la productividad laboral, con un valor de correlación igual a 0.715, ello según la percepción de 100 colaboradores enfermeros de dicho hospital. Desde una perspectiva teórica, esta evidencia es congruente con lo planteado por Ocando (2017) dado que se esperaría que la correcta administración de los recursos físicos hospitalarios y el personal de salud por parte del personal directivo, permita hacer uso eficiente de dichos recursos, mejorando el propio desempeño de los colaboradores. De modo que la disposición y control sobre los materiales, así como el direccionamiento y organización del personal, mejoraría el rendimiento de los colaboradores de la entidad de salud (Perez et al., 2022).

La evidencia encontrada es congruente con lo expuesto en el estudio de Singh et al. (2021), ya que la gestión de la alta dirección de un centro de salud a través de la gestión del personal de enfermería es de suma relevancia en la mejora del desempeño o complacencia laboral de los propios colaboradores. De modo similar, el valor de correlación estimado es similar al encontrado en el estudio de Matos (2020) ligeramente inferior, por lo que se verifica la adecuada gestión y manejo administrativo a través de la generación de actividades de planificación y dirección puede influir de forma positiva y estadísticamente significativa sobre la productividad de los trabajadores del centro de salud.

En este sentido, es posible concluir que la gestión administrativa de un centro de salud se relaciona de forma positiva, significativa y alta con la productividad laboral de los propios trabajadores, por lo que es recomendable mantener las actividades relacionadas con la administración de los recursos físicos y personal de salud del hospital.

En suma, este hallazgo otorga soporte y refuerza el planteamiento teórico de los modelos bases que presentó este trabajo investigativo, de esta manera, fortalece la concepción propuesta por Fayol respecto de su teoría clásica de administración, la cual puntualiza la trascendencia que ocupa la gestión o manejo administrativo en la configuración dinámica y asertiva de los colaboradores, a tal

punto que provoca un incremento de su productividad y complacencia, o sea, aquella gestión caracterizada por una interacción óptima entre el capital humano y los recursos tangibles, donde, además en el manejo administrativo participen no solo los ejecutivos, sino también, el personal en general, ya que, solo ellos conocen sus verdaderas necesidades (Segredo, 2016).

Sumado a lo anterior, también, propone que para fortalecer el crecimiento de la empresa y, por ende, la productividad de los colaboradores resulta importante que la competitividad sea acompañada de la utilización apropiada de los materiales disponibles, es decir la promoción de una organización formal, tanto de las funciones como de la misma estructura empresarial (Calderon, 2017).

De igual forma, este hallazgo general apoya el modelo base planteado por Drucker, en razón de que fundamenta que para lograr una óptima productividad laboral resulta trascendental que se articule una adecuada gestión administrativa, la cual va a posibilitar dos elementos claves, por un lado, la eficiencia que se asocia con el desarrollo adecuado de las metas trazadas y, por otro lado, la eficacia que se relaciona con el producto u objetivos alcanzados de la empresa (Drucker, 1986).

En base a esto, Drucker propuso cinco prácticas de manejo administrativo que fortalecen la productividad laboral, de esta manera, en primer lugar, el directivo debe tener organizado sus tiempos de trabajo; en segundo lugar, se preocupa por hacer esfuerzos con la intención de lograr resultados anticipados; en tercer lugar, se caracteriza por tomar ventaja de algún hecho o situación, así como, se encarga de fortalecer las competencias propias y las de sus compañeros; en cuarto lugar, sabe distinguir las demandas urgentes de las importantes y, a partir de ello, prioriza cada situación; en quinto lugar, se destaca por tomar acción en función de una demanda laboral a la vez (Drucker, 1986).

Para el caso de la especificación del primer objetivo específico, se verificó la hipótesis de que la planificación se relaciona de manera directa significativa con la productividad con un valor de correlación de 0.658, ello según la percepción de los colaboradores enfermeros de un hospital público de Ayacucho. Sin embargo, no se comprobó que dicha relación sea de nivel alto, sino de nivel moderado.

Desde una perspectiva teórica, la evidencia encontrada se sustenta porque desde la argumentación de Chiavenato (2006), es de esperarse que la

especificación y delimitación de las metas que se pretenden alcanzar como parte de preliminar de la ejecución de funciones, ayude a mejorar considerablemente la gestión administrativa de los recursos tanto físicos como humanos. De hecho, desde el planteamiento de Louffat (2012), la planificación conforma los cimientos de la mejora en la administración de los bienes de una entidad, lo cual es congruente con lo encontrado para el caso de un hospital público de Ayacucho.

Si se contrasta la evidencia encontrada con la de investigaciones similares, se puede verificar que dicha correlación entre la dimensión de planeación y la productividad laboral se sostiene. Así, por ejemplo, la investigación de Nurmeksela et al. (2021) expuso que la existencia de liderazgo para la planificación de las actividades y funciones que se realicen dentro de una entidad se relacionan positivamente con la complacencia laboral, ello porque se realiza una mejora en el manejo administrativo de los recursos.

Por su parte, Cubas (2019) evidencio que la planificación cumple una función elemental para la mejora de la productividad laboral, dado que permite la optimización del manejo administrativo de los recursos, de los cuales el personal médico es parte. Por tanto, se puede concluir que la existencia de una correlación positiva significativa entre la planeación y la productividad laboral es congruente con la fundamentación teórica y la evidencia de investigaciones previas, debido a que dicha relación se asocia con la mejora de la administración de los recursos hospitalarios.

Asimismo, según la especificación del segundo objetivo específico, se verificó la hipótesis de que la organización perteneciente a la gestión administrativa se relaciona de forma directa significativa y alta con la productividad laboral, dado que se determinó un coeficiente de correlación igual a 0.731, ello a partir de la percepción de un conjunto de enfermeros de un hospital público de Ayacucho. La evidencia encontrada es congruente con lo especificado por la teoría, dado que se espera que el ordenamiento, asociación y consecución de las actividades previamente planificadas tengan repercusiones sobre la facilitación del desarrollo de funciones de los colaboradores de una entidad (Chiavenato, 2006).

Dicho de otro modo, La adecuada organización de las actividades y funciones mejora la eficiencia y eficacia de los colaboradores de una entidad, lo

cual deriva en una mejora de su productividad a través de la optimización de los procesos o actividades que realizan (Gutiérrez, 2010). Esto mismo parece ocurrir en un hospital público de Ayacucho, según la percepción de los colaboradores enfermeros.

Si se contrasta este resultado de correlación entre las variables con los de otros estudios similares, también se puede verificar su congruencia. De hecho, en la investigación realizada por Arini et al. (2020) expuso que la mejora la administración hospitalaria en término de la organización del diseño y calidad del entorno laboral se relaciona positivamente con la mejora del desempeño de los colaboradores, debido a que tienen una mayor complacencia laboral.

También, el estudio de Ojeda (2019) concluyó que en la medida que existe una adecuada estructuración y sistematización de las actividades y funciones del personal, será posible mejorar su desempeño, dado que existe una relación subyacente positiva entre ambas. En este marco de evidencia, se puede argumentar que la organización de las actividades y funciones de la entidad de salud se relaciona de forma positiva con la productividad laboral de los colaboradores, dado que pueden desarrollar sus funciones de manera más precisa y eficiente, lo cual se deriva en una mejora de su desempeño.

En adición, en cuanto a la especificación del tercer objetivo específico, se comprobó la hipótesis de que la dirección se relaciona de manera directa significativa y alta con la productividad laboral, ello debido a que se determinó un coeficiente de correlación igual a 0.886 a partir de la percepción de los colaboradores enfermeros de un hospital público de Ayacucho. La evidencia encontrada se sustenta desde el enfoque teórico debido a que la definición y orientación del rumbo y comportamiento que deben tener los colaboradores permite una mejora significativa en el cumplimiento de sus funciones; es decir, guiar al capital humano sobre el desarrollo de sus funciones puede mejorar su productividad laboral (Chiavenato, 2006; Hernández y Pulido, 2011).

En adición, se puede entender que la dirección permite mejorar los resultados de los colaboradores, dado que facilita el alcance de sus metas y objetivos establecidos, por lo que se puede intuir que se trata de una mejora sobre la eficiencia y eficacia en el desarrollo de actividades y cumplimiento de funciones

de los propios colaboradores (Guitierrez, 2010).

Si se contrasta la evidencia encontrada con los resultados de otras investigaciones, también es posible comprobar que el direccionamiento se encuentra asociado de forma positiva con la mejora del desempeño laboral. Así, por ejemplo, el estudio de Li et al. (2021) evidenció que el manejo del personal de hospitalario facilita el desarrollo de las actividades, derivando en un incremento de su productividad, la cual se ve aún más favorecida si existe empoderamiento en el colaborador.

De modo similar, Mamani (2019) expuso que el manejo del talento humano dentro del espacio de un centro hospitalario debe ser eficiente, ya que la evidencia indica que, a mayor eficiencia en la dirección, mayor es la productividad laboral que demuestran los colaboradores. En este sentido, se puede resumir que el factor de dirección es fundamental en el proceso de gestión administrativa en un centro de salud, puesto que permite direccionar de forma adecuada el talento humano hacia la mayor facilidad en la realización de funciones de los colaboradores, lo cual se asocia con la mejora de la productividad laboral.

En el caso del cuarto objetivo específico, se verificó la hipótesis de que el control se relaciona de manera directa significativa y alta con la productividad laboral, dado que se encontró un valor de correlación igual a 0.789, ello según la percepción de los colaboradores enfermeros de un hospital de Ayacucho. Dicho resultado tiene congruencia con la teoría en la medida que se supone que la generación del monitoreo permanente sobre el desarrollo de funciones, así como la administración de los mismos, permite identificar rápidamente aquellos puntos, actividades o funciones que requieren de mayor atención para que puedan ser resueltos (Chiavenato, 2006).

En este sentido, se entiende que los sistemas de monitoreo de realización y administración de actividad son fundamentales dentro de los centros de salud porque permiten identificar y dar resolución a potenciales interrupciones que existen en el desarrollo de dichas actividades, agilizando así el alcance de las metas y objetivos (Hernández y Pulido, 2011).

De igual forma, la contrastación de la evidencia encontrada con respecto a los de otras investigaciones permite sustentar la relación positiva entre la dimensión

control de la gestión administrativa y la productividad laboral. De hecho, Ali et al. (2019) encontró que como parte del proceso de gestión administrativa es imperativo que existe un control del desarrollo de las funciones y actividades de los colaboradores mediante el diseño de trabajo, ya que esta asoció positivamente con la mejora de la productividad laboral; a saber, la mejora del control y especificación de las funciones que desarrollan en los centros de salud puede mejorar el desempeño laboral de los enfermeros.

También, Bravo (2017) sostuvo que el control, como parte de la gestión administrativa, debe estar sujeto a una evaluación sobre el mismo, de modo que exista una correcta discriminación y selección de aquellas actividades que mejoran la productividad de los colaboradores. En este marco de evidencia, se puede sustentar que la gestión administrativa que emplean los centros de salud requiere necesariamente un proceso de control sobre este, de modo que sea posible la identificación y solución de dificultades durante el desarrollo de funciones, para así mejorar la productividad de los colaboradores.

En cuanto al análisis de la metodología empleada, se encontró que presenta las siguientes fortalezas: el empleo de instrumentos validados ayuda a reducir los sesgos de medición en los constructos de investigación, por lo que, resulta apropiado el empleo de los cuestionarios en la presente investigación. Por otro lado, el uso de los métodos inferenciales no paramétricos es relevante en la docimasia de hipótesis, dado que permite una mayor aproximación hacia los valores muestrales respecto a la naturaleza estadística de las variables. Una de las deficiencias que presenta la investigación está orientada en el empleo de un instrumento de investigación complementario, como la entrevista, para recoger la opinión de expertos y/o personal con cargo administrativo dentro del hospital y comprender en su totalidad el fenómeno de estudio.

VI. CONCLUSIONES

- Primero:** Se comprobó la hipótesis general dado que la gestión administrativa que se realiza en un hospital de público de Ayacucho se relaciona de forma positiva, significativa y alta con la productividad laboral, ello con un valor de correlación igual a 0.715, según la percepción de 100 colaboradores enfermeros de dicho hospital.
- Segundo:** Se verificó la primera hipótesis específica en la medida que la existencia de una correlación positiva significativa entre la planeación y la productividad laboral ($\rho = 0.658$) es congruente con la fundamentación teórica y la evidencia de investigaciones previas, debido a que dicha relación se asocia con la mejora la de administración de los recursos hospitalarios. Sin embargo, no se comprobó que dicha correlación sea de nivel alto, sino de nivel moderado.
- Tercero:** Se confirmó la segunda hipótesis específica en vista de que la organización de las actividades y funciones de la entidad de salud se relacionan de forma positiva con la productividad laboral de los colaboradores ($\rho = 0.731$), dado que pueden desarrollar sus funciones de manera más precisa y eficiente, lo cual se deriva en una mejora de su desempeño.
- Cuarto:** Se corroboró la tercera hipótesis específica dado que la dimensión dirección de la gestión administrativa se relacionó de forma positiva significativa y alta con la productividad laboral de los colaboradores ($\rho = 0.886$). Ello debido a que la gestión del talento humano permite una mejora orientación en el desarrollo de actividades y funciones de los colaboradores, la cual se asocia con la mejora del desempeño laboral.
- Quinto:** Se constató la cuarta hipótesis específica en la medida que la dimensión control de la gestión administrativa se relaciona de forma positiva significativa y alta con la productividad laboral de los colaboradores enfermeros ($\rho = 0.789$). Dicha relación se sustenta debido a que el proceso de control sirve para la identificación y

solución a posibles contingencias en el desarrollo de actividades de los colaboradores, lo cual facilita el desarrollo de sus actividades, mejorando su productividad laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Dado que se verificó la asociación positiva significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral, se recomienda a los jefes de cada área del hospital de Ayacucho considere mantener e implementar nuevas actividades relacionadas con la administración de los recursos físicos y personal de salud del hospital, para así poder aprovechar en mejor medida los recursos que se tienen a disposición.

Segundo: En vista de que se encontró evidencia suficiente que respalda la existencia una asociación positiva y significativa entre la planificación de la gestión administrativa y la productividad laboral, se recomienda que médicos, enfermeros y personal administrativo de las diversas áreas del hospital público de Puquio, Ayacucho consideren elaborar planes de desarrollo administrativo y organización de funciones para así poder tener un mayor control sobre los recursos físicos y humanos hospitalarios.

Tercera: Como se comprobó la relación positiva significativa y alta entre la organización de la gestión administrativa y la productividad laboral, se recomienda los jefes del hospital público de Puquio, Ayacucho gestionar con el área de planeamiento de forma clara y precisa los diferentes aspectos organizacionales relacionados con el desarrollo de actividades y funciones de los colaboradores, para así poder facilitar su ejecución y mejorar el desempeño laboral.

Cuarta: A razón de que la evidencia encontrada sustenta la relación positiva entre la dirección y la productividad laboral, se recomienda que los jefes del hospital público de Ayacucho busquen formas de orientar de manera clara y concisa a los colaboradores según sus funciones asignadas, para que así puedan efectuarlas con mayor facilidad y rapidez.

Quinto: Teniendo en cuenta que se confirmó la relación positiva entre el control y la productividad laboral, se recomienda que los jefes de hospital de Ayacucho implementen medidas que le permitan monitorear con mayor precisión el desarrollo de las actividades de los colaboradores, con

principal énfasis en la comunicación de dificultades para la realización de actividades y la búsqueda de soluciones.

REFERENCIAS

- Abaunza, M., Castellanos, Y., García, L., y Gómez, J. (2008). ¿Cuál es la productividad de enfermería? *Avances en Enfermería*, 26(2), 91-97.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0121-45002008000200010&lng=es&nrm=is
- Adler, F. (1964). Positivism” in Gold. En W. L. J. and Kolb, A Dictionary of the Social Sciences. En F. Adler, *Positivism” in Gold. En W. L. J. and Kolb, A Dictionary of the Social Sciences* (pág. New York). The Free Pres.
- Ali, H., Safan, S., & Mabrouk, S. (2019). Work design and its Relation to Productivity among Staff Nurses. *Menoufia Nursing Journal*, 4(2), 83-93.
https://menj.journals.ekb.eg/article_118709_fa6b18f64ae9e678a74154ff5486d83d.pdf
- Almanza, R., Calderón, P., y Vargas, J. (2018). Teorías clásicas de las organizaciones y el Gung Ho. *Visión de Futuro*, 22(1), 1-11.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357959311001/357959311001.pdf>
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques Consulting EIRL.
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf
- Arini, T., Juanamasta, G., Mulia, B., & Medika, W. (2020). The role of hospital management to enhance nursing job satisfaction. *INJEC*, 5(1), 82-86.
<https://doi.org/10.24990/injec.v5i1.295>
- Arregui, R. (2019). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en el Centro de Salud Pedro Abraham López Guillén, Huarochirí, Lima, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/30722>
- Bravo, M. (2017). *Nivel de productividad y evaluación de desempeño del personal de salud en Microred José Carlos Mariátegui - San Juan de Lurigancho*,

2017. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22734>
- Calderon, L. (2017). *Orígenes de la Administración*. <https://bit.ly/3ffP9SK>
- Carro, R., y Gonzales, D. (2012). *Productividad y competitividad*. Universidad Nacional de Mar del Plata. http://nulan.mdp.edu.ar/1607/1/02_productividad_competitividad.pdf
- CEPAL. (2021). *La prolongación de la crisis sanitaria y su impacto en la salud, la economía y el desarrollo social*. CEPAL-OPS. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47301/1/S2100594_es.pdf
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. Séptima edición. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://bit.ly/3dG0Ce3>
- Claude, G., y Álvarez, L. (2005). *Historia del pensamiento administrativo*. Pearson Prentice Hall. <https://bit.ly/3SqnMUz>
- Cubas, Z. (2019). *Gestión administrativa y productividad laboral del personal administrativo en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47653>
- Cui, D., Wei, X., Wu, D., Cui, N., & Nijkamp, P. (2019). Leisure time and labor productivity: a new economic view rooted from sociological perspective. *Economics: The Open-Access, Open-Assessment E-Journal*, 13, 1-25. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5018/economics-ejournal.ja.2019-36>
- Da Silva, R. (2002). *Teorías de la administración*. Thompson. <https://bit.ly/3LLelgo>
- Dacosta, I. (2001). Los servicios de suministros de los establecimientos sanitarios: La medición de la Performance. *Revista Española de Salud Pública*(4), 321-336. <https://scielo.isciii.es/pdf/resp/v75n4/a06v75n4.pdf>
- De Bortoli, S., Munar, E., Umpiérrez, A., Peduzzi, M., y Leija, C. (2020). *La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la*

- pandemia de COVID-19. Revista Panamericana de Salud Pública*(44), 1-2.
<https://doi.org/https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.64>
- Díaz, N. (2014). *El concepto de ciencia como sistema, el positivismo, neopositivismo y las "investigaciones cuantitativas y cualitativas"*. Barranquilla, Colombia.
- Drucker, P. (1986). *Management: Tasks, Responsibilities, Practices*. Truman Talley Books. <https://bit.ly/3SNIGhR>
- El Peruano. (30 de julio de 2020). *Presupuesto histórico*.
<https://elperuano.pe/noticia/100391-presupuesto-historico>
- Escurre, L. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. *Revista de Psicología*, 6(1-2), 103-111.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18800/psico.198801-02.008>
- Fernández, M., y Ribeiro, A. (2020). Salud mental y estrés ocupacional en trabajadores de la salud a la primera línea de la pandemia de COVID-19. *Revista Cuidarte*, 11(2), 1-3.
<https://doi.org/https://doi.org/10.15649/cuidarte.1222>
- Figueroba, A. (30 de marzo de 2017). *Las 4 diferencias entre fiabilidad y validez (en ciencia)*. *Psicología y Mente*:
<https://psicologiaymente.com/psicologia/diferencias-fiabilidad-validez>
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad Total y Productividad*. 3ra ed. Mc Graw Hill.
<https://iestpcabana.edu.pe/wp-content/uploads/2021/11/CALIDAD-Y-PRODUCTIVIDAD.pdf>
- Hamati-Ataya, I. (2012). Beyond (Post)Positivism: The Missed Promises of Systemic Pragmatism. En I. Hamati-Ataya, *Beyond (Post)Positivism: The Missed Promises of Systemic Pragmatism*. International Studies Quarterly.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>

- Hernández, S., y Pulido, A. (2011). *Fundamentos de gestión empresarial*. Mc Graw Hill. <https://bit.ly/3dBInXk>
- Javier, F., y Gomez, L. (1991). *Indicadores de Calidad y Productividad en la empresa*. Editorial Nuevos Tiempos. <https://bit.ly/3Sx7dGm>
- Jesus, C. (2022). *Calidad de atención de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital de Puquio-Ayacucho 2021*. [Tesis de especialidad, Universidad María Auxiliadora] Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3ezQp2V>
- Junshan, Z. (2017). The Structure and Management of Administrative Organizations in Universities under the Construction of " Double First-rate". *The Science Education Article Collects*(9), 57. https://en.cnki.com.cn/Article_en/CJFDTOTAL-KJWZ201709057.htm
- Karimli, V., & Baghirov, H. (2020). Administrative Management Theory at High Educational Institutions and Its Following Stages. *International Journal of Management*, 11(10), 133-138. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3736725
- Laos, C. (2018). *Síndrome de Burnout y productividad laboral en los profesionales de enfermería, Hospital Regional de Huacho, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Pedro] Repositorio Institucional. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/5926>
- Li, C., Abhicharttibutra, K., & Wichaikhum, O. (2021). Work Empowerment and Productivity as Perceived by Nurses in Secondary Hospitals, Jinghong City, the People's Republic of China. *Nursing Journal CMU*, 48(1), 1-12. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/cmunursing/article/view/206588>
- López, P., y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf
- Louffat, E. (2012). *Administración: Fundamentos del Proceso Administrativo*. 3ra ed. Cengage Learning. <https://bit.ly/3fcDd4k>

- Mamani, M. (2019). *Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa - 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39588>
- Martín, N., Gómez, J., y Pérez, V. (2007). El deleite de la Eficiencia. *Universia Business Review*(14), 56-67. <https://bit.ly/3r2P6fR>
- Marx, K. (1980). *Contribución a la Crítica de la Economía Política*. Siglo xxi editores. http://ecopol.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/202/2013/09/Marx_Contribuci%C3%B3n-a-la-cr%C3%ADtica.pdf
- Matos, M. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en el Centro de Validación de la Incapacidad Temporal de Essalud, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67172>
- Mayo, J., Loredó, N., y Reyes, S. (2009). Procedimiento para evaluar la eficacia organizacional. *Folletos Gerenciales*, 10(6), 41-53. https://econpapers.repec.org/article/ervcontri/y_3a2009_3ai_3a2009-04_3a13.htm
- Medina, J. (2010). Modelo Integral de productividad, aspectos importantes para su implementación. *Revista Escuela e Administración de Negocios*(69), 110-119. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20619966006.pdf>
- Medina, S., y Gutiérrez, S. (2021). *Relación entre la Satisfacción Laboral y la Productividad de los colaboradores en el Área de Call Center de la empresa Pizza Raúl, La Victoria, 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Científica del Sur] Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12805/1881>
- Mendoza, A. (2018). *La gestión administrativa y su incidencia en la innovación de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Manta – Ecuador*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] Repositorio Institucional. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7762>

- Mendoza, E., Guerrero, M., Carhuanchu, I., Nolazco, F., y Silva, D. (2022). *Determinantes de la satisfacción laboral en un establecimiento de salud durante el estado de emergencia sanitaria, Perú. Apuntes Universitarios*, 12(1), 1-13. <https://doi.org/https://doi.org/10.17162/au.v11i5.919>
- Millán, A. (2019). *Programa de Gestión Administrativa para mejorar la calidad de servicios de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32316>
- Miranda, S., y Ortiz, J. (2020). *Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. RIDE*, 11(21), 1-18. <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>
- Muñiz, J. (2010). Las teorías de los tests: teoría clásica y teoría de respuesta a los ítems. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 57-66. <https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/10994/?sequence=1>
- Nurmeksela, A., Mikkonen, S., Kinnunen, J., & Kvist, T. (2021). *Relationships between nurse managers' work activities, nurses' job satisfaction, patient satisfaction, and medication errors at the unit level: a correlational study. BMC Health Services Research*, 21(1), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06288-5>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U. <https://bit.ly/3StZcTd>
- Ocando, H. (2017). La supervisión educativa como elemento clave para alcanzar la calidad educativa en las escuelas públicas. *Omnia*, 23(3), 42-57. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73754947004>
- Ochoa, K. (2014). *Motivación y Productividad Laboral*. [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar] Repositorio Institucional. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Ochoa-Katleen.pdf>

- Ojeda, N. (2019). *La gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43232>
- Ollague, J. (2018). *Motivación Laboral y Productividad de los trabajadores del área de rentas de la municipalidad de Villa María del Triunfo*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú] Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/861>
- Palomares, V. (2017). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral - 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8892>
- Perez, W., Serrano, J., Colcha, R., y Moreno, M. (2022). Gestión Administrativa y Calidad de Servicio de Acuerdo a la Normativa Legal. *Polo de Conocimiento*, 7(2), 1077-1088. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i1.3634>
- Pysmenna, M., & Zaitseva, O. (2021). The Current Concept of Administrative Management in Tourism Industry. *Economic Innovations*, 23(3), 277-285. [https://doi.org/https://doi.org/10.31520/ei.2021.23.3\(80\).277-285](https://doi.org/https://doi.org/10.31520/ei.2021.23.3(80).277-285)
- Radlo, M., & Tomeczek, A. (2022). Factors Influencing Labor Productivity in Modern Economies: A Review and Qualitative Text Analysis. *WSEAS Transactions on Environment and Development*, 18, 291-314. <https://doi.org/10.37394/232015.2022.18.30>
- Ramírez, C. (2010). *Ergonomía y Productividad*. 2da ed. McGraw-Hill. <https://bit.ly/3r4AAAnJ>
- Saavedra, J., y Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en*

Docencia Universitaria, 13(1), 102-122.
<https://doi.org/https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>

- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma, Vicerrectorado de Investigación. <https://bit.ly/3lrqOUt>
- Sánchez, M., y García, M. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Revista Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- Sánchez, M., y Martínez, A. (2022). *Evaluación y aprendizaje en educación universitaria: estrategias e instrumentos*. CUAIEED-UNAM. <https://cuaieed.unam.mx/publicaciones/libro-evaluacion/>
- Singh, K., Dukpa, G., Rinzin, T., Dorji, N., & Tsheten. (2021). Does Chief Nurse's Ward Management Behavior Influence Nurses' Job Satisfaction in District Hospitals of Bhutan? *The Bangkok Medical Journal*, 17(2), 125-131. <https://doi.org/https://doi.org/10.31524/bkkmedj.2021.21.006>
- UCV. (23 de mayo de 2017). *Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>
- Vertakova, Y., & Maltseva, I. (2020). Labor productivity: analysis of the current level and identification of opportunities for its growth. *Revista Espacios*, 41(27), 1-9. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n27/a20v41n27p01.pdf>
- Vilca, G. (2021). *La gestión administrativa en la satisfacción del usuario interno durante la pandemia Covid 19 en la Microred de salud Ocobamba, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20500.12692/57269>

ANEXOS

Anexo 1.

Matriz de consistencia

Título: "Gestión administrativa y Productividad laboral en el personal de enfermería de un Hospital de Puquio-Ayacucho, 2022"						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera se relaciona la Gestión administrativa y Productividad laboral en el personal de salud de un Hospital público, Puquio, Ayacucho - Perú, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿De qué manera se relaciona la Planeación y Productividad laboral en el personal de salud de un Hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la Organización y Productividad laboral en el personal de salud de un Hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la Dirección y Productividad laboral en el personal de salud de un Hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú,</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la Gestión administrativa y Productividad laboral en el personal de salud de un Hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la Planeación y Productividad laboral en el personal de salud de un Hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la Organización y Productividad laboral en el personal de salud de un Hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre la Dirección y Productividad en el personal de salud de un Hospital público, Puquio,</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La Gestión administrativa se relaciona de manera directa significativa y alta con la Productividad laboral en el personal de salud de un Hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La Planeación se relaciona de manera directa significativa y alta con la Productividad laboral en el personal de salud de un Hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022.</p> <p>La Organización se relaciona de manera directa significativa y alta con la Productividad laboral en el personal de salud de un Hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022.</p> <p>La Dirección se relaciona de manera directa significativa y alta con la</p>	Variable 1: Gestión administrativa			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y rangos
			Planeación	-Toma de decisiones. -Elaboración de planes. -Administración estratégica.	1-6	Escala: Ordinal
			Organización	-Estructura. -Diseño organizacional. -Comunicación. -Tecnología. -Recursos humanos.	7-16	Rangos: Deficiente (30-60)
			Dirección	-Comportamiento organizacional. -Equipos de trabajo. -Motivación. -Liderazgo.	17-24	Regular (61-90)
			Control	-Evaluación del desempeño real. -Estándares. -Medidas de control administrativo.	25-30	Bueno (91-120) Excelente (121-150)
			Variable 2: Productividad laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y rangos
			Eficiencia	-Rentabilidad -Equidad	1-8	Escala: Ordinal Rangos: Deficiente (0-20)

<p>2022?</p> <p>¿De qué manera se relaciona el Control y la Productividad laboral en el personal de salud de un Hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022?</p>	<p>Ayacucho-Perú, 2022.</p> <p>Determinar la relación entre el Control y la Productividad en el personal de salud de un Hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022.</p>	<p>Productividad laboral en el personal de salud de un Hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022.</p> <p>El Control se relaciona de manera directa significativa y alta con la Productividad laboral en el personal de salud de un Hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022.</p>	<p>Eficacia</p>	<p>-Satisfacción del usuario. -Producto. -Resultado</p>	<p>9-20</p>	<p>Aceptable (21-40)</p> <p>Satisfactorio (41-60)</p> <p>Muy Satisfactorio (61-80)</p>
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>			<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>		<p>ESTADÍSTICA A UTILIZAR</p>	
<p>El presente trabajo investigativo sigue una ruta cuantitativa, transeccional, de diseño no experimental y de alcance correlacional.</p>			<p>La muestra es de tipo censal y estará constituida por 100 en el personal de salud de un Hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022, es decir, abarcará el 100% del personal de salud del nosocomio que se seleccionará para el presente trabajo.</p> <p>-</p>		<p>La investigación utiliza estadística descriptiva (porcentajes y frecuencias) e inferencial para el contraste de las hipótesis (Rho Spearman o r de Pearson).</p>	

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión administrativa	Proceso dinámico que se encuentra articulado por la programación, ordenamiento, curso y control de una institución, de tal manera, que su finalidad es perfeccionar la utilización de los materiales disponibles para la consecución de las metas deseadas (Chiavenato, 2006).	Se medirá a través de la adaptación hecha por Ojeda, N. en el 2019 de la encuesta denominada: "Cuestionario para medir la gestión administrativa" diseñada por Palomares, V. en el 2016, la cual considera las dimensiones planeación, organización, dirección y control.	Planeación	Toma de decisiones	1,2	Ordinal Deficiente (30-60) Regular (61-90) Bueno (91-120) Excelente (121-150)
				Elaboración de planes	3,4	
				Administración estratégica	5,6	
			Organización	Estructura	7,8	
				Diseño organizacional	9,10	
				Comunicación	11,12	
				Tecnología	13,14	
			Dirección	Recursos humanos	15,16	
				Comportamiento organizacional	17,18	
				Equipos de trabajo	19,20	
				Motivación	21,22	
			Control	Liderazgo	23,24	
				Evaluación del desempeño real	25,26	
Estándares	27,28					
			Medidas de control administrativo	29,30		
Productividad laboral	Aquel producto que se adquiere a partir de un proceso determinado, donde se evidencia una correspondencia entre los recursos empleados con la eficiencia y eficacia de los resultados (Gutiérrez, 2010).	Se valorará a través del cuestionario sobre productividad laboral elaborado por Bravo en el 2017, el cual se compone de las dimensiones eficiencia y eficacia.	Eficiencia	Rentabilidad	1-4	Ordinal Deficiente: (0-20) Aceptable: (21-40) Satisfactorio: (41-60) Muy Satisfactorio: (61-80)
				Equidad	5-8	
			Eficacia	Satisfacción del usuario	9-12	
				Producto	13-16	
				Resultado	17-20	

Anexo 3: Instrumentos

Instrumento 1: Cuestionario para medir la Gestión administrativa

INSTRUCCIONES:

- ❖ Este instrumento busca **CONOCER LAS SENSACIONES QUE USTED TIENE SOBRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE SU TRABAJO.**
- ❖ **NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS**, será útil en la medida que sus respuestas sean honestas.
- ❖ Recuerde que el cuestionario es **ANÓNIMO**, por favor, sírvase a contestar todas las preguntas, sin excepción.
- ❖ Su colaboración es **MUY IMPORTANTE**. Muchas gracias.

- ❖ Lea con **MUCHA ATENCIÓN** cada ítem y marque con una (X) la opción que se ajuste a su propia experiencia, según lo que se muestra a continuación:

NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N.º	ÍTEMS	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN						
1	Se le considera para la toma de decisiones en el área y/o departamento donde labora.					
2	Las decisiones que se toman se hacen en base a los criterios establecidos.					
3	Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas y/o departamentos donde labora.					
4	Trabaja en base a metas establecidas.					
5	Se aplica la administración estratégica en su área y/o departamento donde trabaja.					
6	Participa del análisis interno realizado en el área y/o departamento donde trabaja.					
DIMENSION 2: ORGANIZACION						
7	Cuenta el área y/o departamento donde labora con organigrama.					
8	El organigrama de área y/o departamento donde labora está actualizado.					
9	Considera que los cargos en su área y/o departamento están bien definidos.					
10	Existen políticas generales bien definidas en el área y/o departamentos donde labora.					
11	Existe una buena comunicación en el área y/o departamento donde labora.					

12	Considera que existe una comunicación adecuada entre su área y/o departamento con otras del MINSA.					
13	Existen sistemas informáticos actualizados en su área y/o departamento donde trabaja.					
14	Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en su área y/o departamento donde labora.					
15	Cuenta con personal calificado el área y/o departamento en el que trabaja.					
16	Diría que se realiza una buena selección y reclutamiento del personal administrativo de acuerdo con las necesidades del área y/o departamento.					
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN						
17	El comportamiento de sus compañeros ante terceros, en su área de trabajo es adecuado.					
18	Existen problemas de comportamiento y aptitudes de empleados en el ambiente de trabajo.					
19	Existen grupos de trabajo en su área y/o departamento donde labora.					
20	Se establecen metas por equipo o grupos de trabajo en su área y/o departamento.					
21	Se siente motivado para realizar su trabajo.					
22	Está satisfecho con su trabajo.					
23	Demuestra liderazgo su jefe.					
24	Considera que el liderazgo ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados.					
DIMENSIÓN 4: CONTROL						
25	Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas.					
26	Existen sistemas de control en su área o departamento.					
27	Existen patrones para el desarrollo de ciertas actividades.					
28	Es evaluado su desempeño en base a algún estándar.					
29	Existe mecanismo de control en el momento que se presentan problemas.					
30	Existe mecanismo de control para corregir los problemas después que ocurre.					

Instrumento 2: Encuesta para evaluar el nivel de productividad

INSTRUCCIONES:

- ❖ Este instrumento busca **CONOCER LAS SENSACIONES QUE USTED TIENE SOBRE SU PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO.**
- ❖ **NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS**, será útil en la medida que sus respuestas sean honestas.
- ❖ Recuerde que el cuestionario es **ANÓNIMO**, por favor, sírvase a contestar todas las preguntas, sin excepción.
- ❖ Su colaboración es **MUY IMPORTANTE**. Muchas gracias.

- ❖ Lea con **MUCHA ATENCIÓN** cada ítem y marque con una (X) la opción que se ajuste a su propia experiencia, según lo que se muestra a continuación:

ESCASAMENTE	A VECES	GENERALMENTE	SIEMPRE
1	2	3	4

N.º	ÍTEMS	1	2	3	4
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA					
1	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en su centro de trabajo.				
2	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.				
3	Cumple con el número de atenciones diarias según designado a su servicio sin vulnerar la atención.				
4	Cree usted que hay necesidad de hablar de productividad en el sector público.				
5	Se fomenta la mejora de productividad de los trabajadores en su centro de trabajo.				
6	En su centro de trabajo se reconoce cuando los trabajadores son productivos.				
7	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.				
8	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en el establecimiento de salud.				
DIMENSIÓN 2: EFICACIA					
9	Siente que el usuario se va satisfecho con el servicio recibido en la consulta.				
10	Percibe que el tiempo brindado a cada paciente es el adecuado.				
11	Realiza usted algún tipo de ayuda gráfica para orientar al usuario sobre su salud o resultado de la atención.				
12	Ha percibido reclamos después de la atención por parte del usuario.				
13	Realiza usted la atención según el horario publicado en su centro de trabajo.				

14	Tiene las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente.				
15	Emplea todas las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente.				
16	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.				
17	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa dentro del establecimiento de salud.				
18	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.				
19	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.				
20	Le agrada saber que su producción es de buena calidad.				

Anexo 4. Validez de experto

Validez del experto 1



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Donde:
1: Deficiente
2: Aceptable
3: Adecuado
4: Muy Adecuado

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN														
1	Se le considera para la toma de decisiones en el área y/o departamento donde labora.			X				X					X	
2	Las decisiones que se toman se hacen en base a los criterios establecidos.			X				X					X	
3	Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas y/o departamentos donde labora.			X				X					X	
4	Trabaja en base a metas establecidas.			X				X					X	
5	Se aplica la administración estratégica en su área y/o departamento donde trabaja.			X				X					X	
6	Participa del análisis interno realizado en el área y/o departamento donde trabaja.			X				X					X	
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN														
		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
7	Cuenta el área y/o departamento donde labora con organigrama.			X				X					X	
8	El organigrama de área y/o departamento donde labora está actualizado.			X				X					X	
9	Considera que los cargos en su área y/o departamento están bien definidos.			X				X					X	
10	Existen políticas generales bien definidas en el área y/o departamentos donde labora.			X				X					X	
11	Existe una buena comunicación en el área y/o departamento donde labora.			X				X					X	
12	Considera que existe una comunicación adecuada entre su área y/o departamento con otras del MINSA.			X				X					X	
13	Existen sistemas informáticos actualizados en su área y/o departamento donde trabaja.			X				X					X	
14	Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en su área y/o departamento donde labora.			X				X					X	
15	Cuenta con personal calificado el área y/o departamento en el que trabaja.			X				X					X	
16	Diría que se realiza una buena selección y reclutamiento del personal administrativo de acuerdo con las necesidades del área y/o departamento.			X				X					X	
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN														
		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
17	El comportamiento de sus compañeros ante terceros, en su área de trabajo es adecuado.			X				X					X	

18	Existen problemas de comportamiento y aptitudes de empleados en el ambiente de trabajo.			X					X					X
19	Existen grupos de trabajo en su área y/o departamento donde labora.			X					X					X
20	Se establecen metas por equipo o grupos de trabajo en su área y/o departamento.			X					X					X
21	Se siente motivado para realizar su trabajo.			X					X					X
22	Está satisfecho con su trabajo.			X					X					X
23	Demuestra liderazgo su jefe.			X					X					X
24	Considera que el liderazgo ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados.			X					X					X
DIMENSIÓN 4: CONTROL		Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
25	Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas.			X					X					X
26	Existen sistemas de control en su área o departamento.			X					X					X
27	Existen patrones para el desarrollo de ciertas actividades.			X					X					X
28	Es evaluado su desempeño en base a algún estándar.			X					X					X
29	Existe mecanismo de control en el momento que se presentan problemas.			X					X					X
30	Existe mecanismo de control para corregir los problemas después que ocurre.			X					X					X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador (Dr./Mg.): **Mg. Leonel Heredia Altamirano** DNI: 73318720

Especialidad del validador: Economía, Docencia Universitaria

14 De Octubre de 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Donde:
1: Deficiente
2: Aceptable
3: Adecuado
4: Muy Adecuado

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA														
1	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en su centro de trabajo.			X					X					X
2	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.			X					X					X
3	Cumple con el número de atenciones diarias según designado a su servicio sin vulnerar la atención.			X					X					X
4	Cree usted que hay necesidad de hablar de productividad en el sector público.				X				X					X
5	Se fomenta la mejora de productividad de los trabajadores en su centro de trabajo.				X				X					X
6	En su centro de trabajo se reconoce cuando los trabajadores son productivos.				X				X					X
7	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.				X				X					X
8	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en el establecimiento de salud.				X				X					X
DIMENSIÓN 2: EFICACIA		Pertinencia¹				Relevancia²				Claridad³				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
9	Siente que el usuario se va satisfecho con el servicio recibido en la consulta.				X				X					X
10	Percibe que el tiempo brindado a cada paciente es el adecuado.				X				X					X
11	Realiza usted algún tipo de ayuda gráfica para orientar al usuario sobre su salud o resultado de la atención.				X				X					X
12	Ha percibido reclamos después de la atención por parte del usuario.				X				X					X
13	Realiza usted la atención según el horario publicado en su centro de trabajo.				X				X					X
14	Tiene las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente.				X				X					X
15	Emplea todas las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente.				X				X					X
16	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.				X				X					X
17	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa dentro del establecimiento de salud.				X				X					X
18	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.				X				X					X
19	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.				X				X					X
20	Le agrada saber que su producción es de buena calidad.				X				X					X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SÍ HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador (Dr./ Mg.): **Mg. Leonel Heredia Altamirano** DNI: **73318720**

Especialidad del validador: Economía, Docencia Universitaria

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

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

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

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

14 de octubre del 2022



Firma del Experto Informante.

Validez del experto 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Donde:
1: Deficiente
2: Aceptable
3: Adecuado
4: Muy Adecuado

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN														
1	Se le considera para la toma de decisiones en el área y/o departamento donde labora.			X				X				X		
2	Las decisiones que se toman se hacen en base a los criterios establecidos.			X			X				X			
3	Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas y/o departamentos donde labora.			X			X				X			
4	Trabaja en base a metas establecidas.			X			X				X			
5	Se aplica la administración estratégica en su área y/o departamento donde trabaja.			X			X				X			
6	Participa del análisis interno realizado en el área y/o departamento donde trabaja.			X			X				X			
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN														
		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
7	Cuenta el área y/o departamento donde labora con organigrama.			X				X				X		
8	El organigrama de área y/o departamento donde labora está actualizado.			X			X				X			
9	Considera que los cargos en su área y/o departamento están bien definidos.			X			X				X			
10	Existen políticas generales bien definidas en el área y/o departamentos donde labora.			X			X				X			
11	Existe una buena comunicación en el área y/o departamento donde labora.			X			X				X			
12	Considera que existe una comunicación adecuada entre su área y/o departamento con otras del MINSA.			X			X				X			
13	Existen sistemas informáticos actualizados en su área y/o departamento donde trabaja.			X			X				X			
14	Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en su área y/o departamento donde labora.			X			X				X			
15	Cuenta con personal calificado el área y/o departamento en el que trabaja.			X			X				X			
16	Diría que se realiza una buena selección y reclutamiento del personal administrativo de acuerdo con las necesidades del área y/o departamento.			X			X				X			
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN														
		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
17	El comportamiento de sus compañeros ante terceros, en su área de trabajo es adecuado.			X				X				X		



18	Existen problemas de comportamiento y aptitudes de empleados en el ambiente de trabajo.			X			X				X			
19	Existen grupos de trabajo en su área y/o departamento donde labora.			X			X				X			
20	Se establecen metas por equipo o grupos de trabajo en su área y/o departamento.			X			X				X			
21	Se siente motivado para realizar su trabajo.			X			X				X			
22	Está satisfecho con su trabajo.			X			X				X			
23	Demuestra liderazgo su jefe.			X			X				X			
24	Considera que el liderazgo ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados.			X			X				X			
DIMENSIÓN 4: CONTROL														
		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
25	Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas.			X			X				X			
26	Existen sistemas de control en su área o departamento.			X			X				X			
27	Existen patrones para el desarrollo de ciertas actividades.			X			X				X			
28	Es evaluado su desempeño en base a algún estándar.			X			X				X			
29	Existe mecanismo de control en el momento que se presentan problemas.			X			X				X			
30	Existe mecanismo de control para corregir los problemas después que ocurre.			X			X				X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA _____

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

Apellidos y nombres del juez validador (Dr./Mg.): **Mg. Walter Jesús Acharte Champi** DNI: **45549528**

X

Especialidad del validador: SALUD, EDUCACION, AUDITORIA, ADMINISTRACION Y GESTION PUBLICA.....

15 De OCTUBRE de 2022

Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Donde:
1: Deficiente
2: Aceptable
3: Adecuado
4: Muy Adecuado

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA														
1	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en su centro de trabajo.			X				X				X		
2	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.			X				X				X		
3	Cumple con el número de atenciones diarias según designado a su servicio sin vulnerar la atención.			X				X				X		
4	Cree usted que hay necesidad de hablar de productividad en el sector público.			X				X				X		
5	Se fomenta la mejora de productividad de los trabajadores en su centro de trabajo.			X				X				X		
6	En su centro de trabajo se reconoce cuando los trabajadores son productivos.			X				X				X		
7	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.			X				X				X		
8	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en el establecimiento de salud.			X				X				X		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA														
		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
9	Siente que el usuario se va satisfecho con el servicio recibido en la consulta.			X				X				X		
10	Percebe que el tiempo brindado a cada paciente es el adecuado.			X				X				X		
11	Realiza usted algún tipo de ayuda gráfica para orientar al usuario sobre su salud o resultado de la atención.			X				X				X		
12	Ha percibido reclamos después de la atención por parte del usuario.			X				X				X		
13	Realiza usted la atención según el horario publicado en su centro de trabajo.			X				X				X		
14	Tiene las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente.			X				X				X		
15	Emplea todas las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente.			X				X				X		
16	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.			X				X				X		
17	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa dentro del establecimiento de salud.			X				X				X		
18	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.			X				X				X		
19	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.			X				X				X		
20	Le agrada saber que su producción es de buena calidad.			X				X				X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA _____

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

Apellidos y nombres del juez validador (Dr./ Mg.): **Mg. Walter Jesús Acharte Champi** DNI: **45549528**

Especialidad del validador: SALUD, EDUCACION, AUDITORIA, ADMINISTRACION Y GESTION PUBLICA

15 de OCTUBRE del 2022



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Validez del experto 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Donde:
1: Deficiente
2: Aceptable
3: Adecuado
4: Muy Adecuado

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN														
1	Se le considera para la toma de decisiones en el área y/o departamento donde labora.				X				X				X	
2	Las decisiones que se toman se hacen en base a los criterios establecidos.				X				X				X	
3	Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas y/o departamentos donde labora.				X				X				X	
4	Trabaja en base a metas establecidas.				X				X				X	
5	Se aplica la administración estratégica en su área y/o departamento donde trabaja.				X				X				X	
6	Participa del análisis interno realizado en el área y/o departamento donde trabaja.				x				x				x	
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN														
		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
7	Cuenta el área y/o departamento donde labora con organigrama.				X				X				X	
8	El organigrama de área y/o departamento donde labora está actualizado.				X				X				X	
9	Considera que los cargos en su área y/o departamento están bien definidos.				X				X				X	
10	Existen políticas generales bien definidas en el área y/o departamentos donde labora.				X				X				X	
11	Existe una buena comunicación en el área y/o departamento donde labora.				X				X				X	
12	Considera que existe una comunicación adecuada entre su área y/o departamento con otras del MINSA.				X				X				X	
13	Existen sistemas informáticos actualizados en su área y/o departamento donde trabaja.				X				X				X	
14	Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en su área y/o departamento donde labora.				X				X				X	
15	Cuenta con personal calificado el área y/o departamento en el que trabaja.				X				X				X	
16	Diría que se realiza una buena selección y reclutamiento del personal administrativo de acuerdo con las necesidades del área y/o departamento.				x				x				x	
DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN														
		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
17	El comportamiento de sus compañeros ante terceros, en su área de trabajo es adecuado.				X				X				X	



18	Existen problemas de comportamiento y aptitudes de empleados en el ambiente de trabajo.				X				X				X	
19	Existen grupos de trabajo en su área y/o departamento donde labora.				X				X				X	
20	Se establecen metas por equipo o grupos de trabajo en su área y/o departamento.				X				X				X	
21	Se siente motivado para realizar su trabajo.				X				X				X	
22	Está satisfecho con su trabajo.				X				X				X	
23	Demuestra liderazgo su jefe.				X				X				X	
24	Considera que el liderazgo ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados.				x				x				x	
DIMENSIÓN 4: CONTROL														
		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
25	Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas.				X				X				X	
26	Existen sistemas de control en su área o departamento.				X				X				X	
27	Existen patrones para el desarrollo de ciertas actividades.				X				X				X	
28	Es evaluado su desempeño en base a algún estándar.				X				X				X	
29	Existe mecanismo de control en el momento que se presentan problemas.				X				X				X	
30	Existe mecanismo de control para corregir los problemas después que ocurre.				x				x				x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SÍ HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador (Dr./Mg.): **Mg. Gabriela Katyushka Palacios Hidalgo** DNI: **47023418**

Especialidad del validador: **Magister en Gestión en Servicios de Salud, Ciencias Médicas.**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

14 de octubre de 2022

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Donde:
1: Deficiente
2: Aceptable
3: Adecuado
4: Muy Adecuado

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA														
1	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en su centro de trabajo.				X				X					X
2	En ausencia de su inmediato superior asume responsabilidad.				X				X					X
3	Cumple con el número de atenciones diarias según designado a su servicio sin vulnerar la atención.				X				X					X
4	Cree usted que hay necesidad de hablar de productividad en el sector público.				X				X					X
5	Se fomenta la mejora de productividad de los trabajadores en su centro de trabajo.				X				X					X
6	En su centro de trabajo se reconoce cuando los trabajadores son productivos.				X				X					X
7	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.				X				X					X
8	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en el establecimiento de salud.				X				X					X
DIMENSIÓN 2: EFICACIA														
		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
9	Siente que el usuario se va satisfecho con el servicio recibido en la consulta.				X				X					X
10	Percibe que el tiempo brindado a cada paciente es el adecuado.				X				X					X
11	Realiza usted algún tipo de ayuda gráfica para orientar al usuario sobre su salud o resultado de la atención.				X				X					X
12	Ha percibido reclamos después de la atención por parte del usuario.				X				X					X
13	Realiza usted la atención según el horario publicado en su centro de trabajo.				X				X					X
14	Tiene las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente.				X				X					X
15	Emplea todas las herramientas necesarias para realizar su trabajo apropiadamente.				X				X					X
16	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.				X				X					X
17	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa dentro del establecimiento de salud.				X				X					X
18	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.				X				X					X
19	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.				X				X					X
20	Le agrada saber que su producción es de buena calidad.				X				X					X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SÍ HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador (Dr./ Mg.): **Mg. Gabriela Katyushka Palacios Hidalgo**

DNI: **47023418**

Especialidad del validador: **Magister en Gestión en Servicios de Salud, Ciencias Médicas.**

14 de octubre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante

Anexo 5. Prueba piloto

PRUEBA PILOTO DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30
00001	1	4	3	3	1	2	3	5	5	2	2	5	2	1	5	1	3	3	5	2	2	2	4	5	2	3	2	4	4	5
00002	3	3	4	3	1	3	1	3	2	4	5	4	5	2	1	1	4	1	2	2	2	5	4	1	1	1	5	3	3	5
00003	1	4	5	1	3	3	4	4	4	1	4	4	3	5	4	5	1	1	1	2	5	1	4	4	5	2	1	2	2	5
00004	2	5	5	1	3	5	5	2	4	5	1	5	1	1	3	4	5	2	3	4	2	5	3	5	1	3	4	5	2	1
00005	3	4	1	1	2	4	1	3	5	3	1	1	1	4	4	1	3	3	4	2	5	3	3	1	4	3	5	4	3	4
00006	5	3	1	4	2	5	3	4	3	2	4	4	4	5	4	1	2	5	4	3	4	3	1	4	2	3	4	5	5	1
00007	3	4	4	3	4	3	3	2	5	1	5	4	2	5	3	2	3	5	1	4	4	4	4	3	2	1	1	3	1	4
00008	4	5	3	2	2	3	4	1	5	1	1	4	2	5	3	4	2	1	2	5	1	4	2	2	2	3	1	3	4	3
00009	3	4	4	2	5	2	2	3	3	1	4	2	1	3	5	2	3	4	4	3	4	3	5	2	5	1	1	3	2	3
00010	4	2	2	3	3	5	5	4	1	5	2	1	5	1	2	2	3	2	4	1	5	2	1	3	1	4	3	2	1	4
00011	4	2	1	1	1	4	5	3	4	5	5	1	2	3	5	5	4	1	1	3	3	2	1	5	1	5	2	5	1	2
00012	4	3	2	1	4	4	5	1	5	1	1	1	5	2	3	1	4	4	3	2	2	5	1	3	5	2	3	3	1	3
00013	2	3	4	1	5	2	4	1	5	4	4	5	2	2	3	3	5	4	3	3	4	1	3	3	5	2	5	3	4	5
00014	2	5	3	5	1	3	1	5	4	1	3	1	1	3	3	2	4	2	4	1	1	5	2	2	4	1	1	3	4	2
00015	2	5	2	4	2	4	5	4	3	1	3	4	3	3	2	5	4	5	5	2	2	4	1	2	4	1	2	4	2	3
00016	4	5	1	5	4	5	4	3	1	5	3	1	1	5	2	4	2	1	1	3	5	5	1	1	2	5	1	1	2	2
00017	3	5	4	5	5	5	5	3	1	1	4	2	5	1	3	2	2	1	2	3	1	1	3	2	1	1	4	2	3	1
00018	4	2	4	5	5	2	1	5	3	4	1	1	5	4	5	1	1	4	4	4	1	3	1	5	1	4	3	1	1	3
00019	3	5	5	4	3	2	1	1	5	5	1	2	1	5	2	3	1	3	1	4	2	1	1	3	2	3	3	4	2	2
00020	3	1	1	5	2	5	2	5	2	5	4	4	4	3	5	1	3	1	3	4	2	1	4	2	5	1	1	2	5	5
00021	4	1	3	3	3	3	1	2	2	1	4	2	2	2	1	1	2	2	3	1	4	2	1	2	3	4	4	3	4	2
00022	1	2	5	1	3	2	4	4	2	2	2	3	4	5	5	1	3	5	4	3	1	2	1	5	4	1	4	2	5	5
00023	1	2	1	4	3	3	3	4	1	2	5	3	4	1	5	1	3	1	2	2	2	4	1	4	3	3	2	1	5	1
00024	2	3	2	4	2	4	1	2	3	2	4	5	3	1	2	5	4	4	5	4	2	1	3	1	2	1	3	3	5	4
00025	2	4	1	2	3	1	4	2	4	3	4	4	2	5	3	2	1	3	1	3	5	2	4	1	1	5	1	2	5	3
00026	5	5	3	4	1	5	5	1	2	2	2	1	3	4	1	1	4	4	4	3	1	5	3	5	1	2	4	2	2	4
00027	3	2	4	5	2	1	1	3	3	4	5	2	5	4	5	4	4	3	5	5	5	1	1	4	1	1	5	3	4	4
00028	3	1	2	2	1	4	5	4	1	3	5	5	2	3	5	4	3	3	3	1	5	4	4	3	4	4	2	5	3	5
00029	1	4	2	1	4	4	1	3	2	3	2	3	4	4	3	3	1	2	3	5	5	3	3	5	2	2	2	5	3	2
00030	5	3	2	2	5	4	5	4	1	5	4	4	4	3	4	4	2	5	1	2	4	5	3	4	1	3	2	1	1	4

Anexo 6. Base de datos

ID	GESTIÓN ADMINISTRATIVA																														PRODUCTIVIDAD LABORAL																					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		
E001	1	4	3	4	1	2	2	3	4	1	3	3	3	4	3	4	4	4	1	1	4	1	2	3	4	2	4	1	4	4	2	1	1	3	3	2	3	2	2	4	4	3	3	4	4	2	3	1	3			
E002	1	4	2	4	3	2	4	2	2	3	1	1	2	1	4	1	4	1	4	3	2	1	3	3	1	2	3	1	1	3	3	2	2	4	1	3	4	4	1	2	4	1	3	2	1	4	4	4	2	4		
E003	3	4	3	2	4	3	1	3	4	1	4	2	2	2	1	1	4	2	2	2	3	3	2	3	1	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	3	1	2	3	1	4	4	2	3	3	1	3	3	4	1	4	2
E004	3	3	2	1	1	1	2	1	4	3	3	1	1	2	4	1	3	3	2	1	2	2	1	2	2	4	4	3	2	2	3	1	3	3	1	4	2	4	1	4	4	3	1	1	3	4	1	4	1			
E005	3	2	3	2	1	1	1	4	1	1	4	2	1	1	3	2	3	4	1	4	2	4	1	1	2	1	3	4	2	2	1	3	2	2	1	4	1	1	3	2	2	2	1	3	4	2	3	4	2	4		
E006	1	2	1	1	3	2	2	3	1	4	1	1	3	1	2	4	2	3	2	1	3	3	4	4	3	3	1	2	2	3	2	1	1	1	2	2	4	3	3	4	1	4	3	1	1	1	4	2	4	1		
E007	4	2	2	3	4	3	2	3	2	2	1	4	4	2	3	4	3	2	1	1	1	4	4	1	4	3	4	3	2	3	2	3	1	2	1	4	3	3	1	3	1	4	4	4	4	4	2	4	2	4		
E008	1	1	3	3	1	4	2	3	3	2	2	4	1	2	1	2	2	4	3	3	4	4	1	2	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	3	4	1	4	1	1	1	1	
E009	2	4	3	4	3	2	3	2	1	2	4	1	4	1	4	1	3	4	4	3	3	2	4	2	4	2	4	2	4	2	2	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	4	3	3	4	4	3	3	
E010	3	3	2	4	4	5	3	2	3	4	2	3	3	2	4	4	4	5	5	4	5	3	2	2	5	2	3	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	2	3	2	2	2	1		
E011	5	5	4	3	5	4	4	2	2	4	4	3	2	4	4	2	4	5	3	4	5	3	2	5	4	5	3	2	5	4	2	3	1	3	1	2	2	2	1	1	3	2	3	1	3	2	2	3	1	3		
E012	2	3	2	2	4	3	5	5	2	5	5	5	2	5	2	3	3	3	2	4	3	5	2	4	4	4	2	4	4	3	1	2	3	3	2	1	1	2	1	3	1	2	3	1	2	1	2	1	2	2		
E013	3	2	3	3	2	4	2	3	3	4	2	3	5	3	4	2	2	4	4	5	5	3	3	2	3	5	2	3	5	5	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	1	2	2	2	3	1	3	1	
E014	2	5	2	3	3	5	2	5	5	3	5	2	3	4	3	2	4	5	3	3	2	4	5	3	2	4	5	5	5	4	3	2	1	2	1	2	1	2	3	3	3	1	3	1	3	3	1	1	2	3	2	2
E015	5	2	3	2	5	4	5	4	3	5	5	3	5	3	4	2	4	5	2	2	5	2	4	2	4	3	5	2	5	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	2	1	3	3	1	1	3	
E016	2	4	5	3	4	4	3	5	5	2	2	2	5	2	4	3	4	5	2	2	5	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	1	2	3	1	3	1	2	3	1	3	3	1	3	2	3	1	3	3	2	2	
E017	3	2	5	3	4	3	2	5	5	5	5	3	3	4	3	5	5	2	2	2	5	3	3	3	2	2	4	5	5	3	3	1	1	3	3	3	2	1	1	2	1	1	1	3	2	3	3	3	1	2		
E018	2	5	2	4	5	2	3	3	4	3	5	3	5	5	5	4	5	4	2	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	3	3	1	2	1	2	2	3	3	1	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3	2	
E019	2	4	2	3	5	5	5	3	3	2	5	3	2	4	2	4	5	5	2	2	5	5	2	2	4	2	5	3	4	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	
E020	5	3	3	4	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	4	4	2	3	3	2	4	3	2	3	2	3	4	4	2	3	3	4	3
E021	5	4	3	5	3	5	5	5	3	3	5	4	3	4	4	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	5	3	2	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	2	4	3	2	2	4	2	2		
E022	3	3	3	3	4	5	4	5	3	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	5	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	3	4	2	4	2	3	3	2	
E023	3	5	3	3	4	5	3	4	5	4	4	3	5	5	5	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	3	5	4	4	2	4	4	2	4	4	2	3	2	2	4	2	3	4	3	2	3	4	4	2	
E024	4	4	3	5	5	4	3	5	3	5	3	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	
E025	3	3	4	3	3	4	5	4	3	3	5	4	3	5	5	3	3	4	4	3	5	3	5	3	5	4	3	5	5	4	2	2	4	3	4	2	2	4	3	3	4	2	2	4	3	3	4	4	4	2	4	
E026	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	2	2	4	2	3	3	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4
E027	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	5	5	4	4	3	4	3	2	2	2	4	2	3	3	4	2	2	4	2	3	3	4	2	3	4	2	3
E028	5	3	4	5	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	2	4	4	
E029	4	5	3	5	5	3	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	3	5	4	4	5	3	5	3	5	3	4	4	4	4	2	3	4	2	4	3	2	4	2	2	3	2	3	4	2	4	3	2	3			
E030	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	5	5	4	3	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	4	4	3	3	4	4	2	3	2	3	2	4	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	3	4	2
E031	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	4	3	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	2	3	3	2	3	2	
E032	5	3	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	5	5	3	3	3	3	5	4	5	5	4	4	3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	2	4	4	3	2	3	4	2	4	3	3	
E033	5	3	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3
E034	4	3	5	5	3	3	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	3	4	4	5	4	3	2	3	2	3	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	2	2	3	3	
E035	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	3	4	5	3	5	3	5	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	2	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	
E036	4	4	4	3	4	5	3	3	5	4	5	4	3	5	5	5	3	4	3	5	3	3	3	5	5	5	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	2	3	2	3	2	
E037	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	3	3	5	3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	4	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2

Anexo 7. Medidas de confiabilidad

A continuación, se detalla la ecuación para hallar el Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

De esta manera, para la variable Gestión administrativa:

α :	Coficiente de confiabilidad del cuestionario	→	0.841652
k:	Número de ítems del instrumento	→	30
$\sum_{i=1}^k S_i^2$:	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	→	58.328
S_T^2 :	Varianza total del instrumento.	→	312.912

De igual forma, para la variable Productividad laboral:

α :	Coficiente de confiabilidad del cuestionario	→	0.8685
k:	Número de ítems del instrumento	→	20
$\sum_{i=1}^k S_i^2$:	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	→	11.668
S_T^2 :	Varianza total del instrumento.	→	66.712

Anexo 8: Carta de solicitud de aplicación de encuestas



Lima, 10 de octubre de 2022

Carta P. 1239-2022-UCV-EPG-SP

Odont.

DANIEL JOSUE CARBAJAL LIGARTE

DIRECTOR

UNIDAD ELECTORA SALUD SUR AYACUCHO (HOSPITAL DE APOYO PUQUIO)

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **ORTEGA VERGARA LEYDY NEMECIA**, identificado(a) con DNI/CE N° 41071822 y código de matrícula N° 7002728743; estudiante del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD** en modalidad semipresencial del semestre 2022-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de **MAESTRO(A)**, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

Gestión administrativa y Productividad laboral en el personal de salud de un Hospital público, Puquio, Ayacucho-Perú, 2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 9: Carta de aceptación de aplicación de encuestas



Puzo, 15 de Octubre del 2022.

CARTA N° 0026-2022-HOSPITAL DE APOYO PUZUO - DIRECCIÓN

ASUNTO: CARTA DE ACEPTACIÓN

Puzo - Ciudad -

De mi especial consideración:

Por medio del presente le hago llegar el saludo cordial a nombre del hospital de Apoyo Puzo, por medio del presente y en atención a la solicitud presentado el día 15 de Octubre del año 2022, se le otorga la CARTA DE ACEPTACIÓN a la Lic. Enf. ORTEGA VERGARA, Leydy Nemesia, con DNI. 41071322, estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, para realizar investigación "Gestión administrativa y Productividad laboral en el personal de salud de un Hospital público, Puzo, Ayacucho-Perú, 2022".

Se emite a solicitud del interesado para fines de pertinentes.

Atentamente,





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión Administrativa y Productividad Laboral en el personal de salud de un hospital público, Puquío, Ayacucho-Perú, 2022.

", cuyo autor es ORTEGA VERGARA LEYDY NEMECIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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 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, 15 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO DNI: 16746065 ORCID: 0000-0003-2933-6715	Firmado electrónicamente por: TCHUNGA el 08-01- 2023 23:18:04

Código documento Trilce: TRI - 0489224