



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Gestión administrativa y productividad de los empleados del área Rayos
X del Hospital Eleazar Guzmán Barrón - Chimbote, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Briceño Verastegui, Jose Antonio (orcid.org/0000-0001-6517-6697)

Rojas Custodio, Victor Manuel (orcid.org/0000-0002-6820-403X)

ASESORA:

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (orcid.org/0000-0002-6867-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por ser nuestra inspiración y darnos fuerzas. A nuestros Padres, por su amor, trabajo y sacrificio, ha sido un orgullo ser sus hijos, A nuestras esposas que nos dieron la fortaleza y apoyo constante por su paciencia, amor como también a nuestros hijos por ser el motivo de nuestros días.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por guiarnos en nuestro camino y por esta bendición. A nuestros padres quienes nos inculcaron, buenos valores, A nuestra esposa e hijo por el apoyo constante que nos ayudaron a lograr todo. A nuestra Universidad Cesar Vallejo y a nuestro asesor, Dra. Karin Rojas por dejarnos su legado gracias por su paciencia y ejemplo.

Índice de contenido

	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tabla	v
Índice de figura	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo Y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Métodos de análisis de datos	17
3.7 Aspectos Éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	35
REFERENCIAS	38
ANEXOS	42

Índice de tabla

Tabla 1 Regularidad de la variable Gestión Administrativa	18
Tabla 2 Regularidad de la variable Productividad	19
Tabla 3 Asociación de las variables gestión administrativa y productividad	20
Tabla 4 Tabla cruzada entre la variable gestión administrativa y dimensión satisfacción laboral	21
Tabla 5 Asociación de la variable gestión administrativa con la dimensión cultura organizacional	22
Tabla 6 Asociación de la variable gestión administrativa con la dimensión competencias	23
Tabla 7 Asociación de la variable gestión administrativa con la dimensión participación	24
Tabla 8 Estudios de distribución normal de las variables y dimensiones de investigación	25
Tabla 9 Test de hipótesis general	26
Tabla 10 Test de la hipótesis específica (a)	27
Tabla 11 Test de hipótesis específica (b)	28
Tabla 12 Test de hipótesis específica (c)	29
Tabla 13 Test de hipótesis específica (d)	30
Tabla 14 Síntesis de procesamiento de eventos de la variable gestión administrativa	64
Tabla 15 Nivel de confianza para la variable gestión administrativa	64
Tabla 16 Síntesis de procesamiento de eventos de la variable productividad	65
Tabla 17 Nivel de confianza para la variable productividad	65

Índice de figura

Figura 1 Representación de barras de la regularidad de la variable gestión administración	18
Figura 2 Representación de barras de la regularidad variable Productividad	19
Figura 3 Representación de barras del cruce de las variables gestión administrativa y productividad	20
Figura 4 Representación de barras del cruce de la variable gestión administrativa y la dimensión satisfacción laboral	21
Figura 5 Representación de barras del cruce de la variable gestión administrativa y la dimensión cultura organizacional.	22
Figura 6 Representación de barras del cruce de la variable gestión administrativa y la dimensión competencias.	23
Figura 7 Representación de barras del cruce de la variable gestión administrativa y la dimensión participación.	24

Resumen

El objetivo general de la presente tesis fue determinar la relación que existe entre gestión administrativa y productividad de los empleados del área Rayos x del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón – Chimbote, 2022. El tipo de investigación fue aplicada, de diseño no experimental y de nivel cuantitativo descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 30 empleados del Hospital Regional EGB, se aplicó la muestra censal siendo esta equivalente a la población. Para la recolección de datos se tomó como técnica la encuesta y como instrumento dos cuestionarios, cada cuestionario equivale a 30 preguntas por variables, formando un total de 60 preguntas. Se empleó la escala de Likert y por otro lado se validado por un juicio de expertos, posteriormente se procesó la encuesta mediante el programa SPSS donde se determinó el nivel de confiabilidad por medio del coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo como resultado de la primera variable 0,93 y la segunda variable de 0,834 llegando a demostrar la confiabilidad del instrumento, finalmente se concluyó que existe una relación positiva considerable entre las variables gestión administrativa y productividad, con un nivel de correlación de Spearman de $p=0,869^{**}$, Aceptando así la Hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

Palabras Clave: *Gestión Administrativa, Productividad, satisfacción laboral.*

Abstract

The general objective of this thesis was to determine the relationship between administrative management and productivity of employees in the X-ray area of the Eleazar Guzmán Barrón Regional Hospital - Chimbote, 2022. The type of research was applied, non-experimental design and level quantitative descriptive correlational. The population consisted of 30 employees of the EGB Regional Hospital, the census sample was applied, being this equivalent to the population. For data collection, the survey was used as a technique and two questionnaires as an instrument, each questionnaire equals 30 questions per variable, making a total of 60 questions. The Likert scale was used and on the other hand it was validated by an expert judgment, later the survey was processed through the SPSS program where the level of reliability was determined by means of the Cronbach's Alpha coefficient, obtaining as a result of the first variable 0,93 and the second variable of 0.834, demonstrating the reliability of the instrument, finally it was concluded that there is a considerable positive relationship between the variables administrative management and productivity, with a Spearman correlation level of $p=0.869^{**}$, thus accepting the Hypothesis alternating and rejecting the null hypothesis.

Keywords: *Administrative Management, Productivity, job satisfaction.*

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial hoy en día se ha visto el sector salud muy afectado y es visto a nivel mundial ante la pandemia del Sars-CoV2 para muchos países hablar de cuan preparados estuvieron es un caos por el cual muchos no respondieron adecuadamente a las Gestión Administrativa en el ámbito del Sector que ha provocado que los recursos terminen en un colapso en distintas áreas y sub áreas en su productividad y efectividad.

Con respecto al contexto internacional, Sánchez, Trujillo, Marqués y Santos (2021) sostuvieron que con la llegada del coronavirus - 19 en el último mes del año del 2019 el sistema sanitario mundial se observó frente a una cruzada inigualable. Los servicios de salud de Cuba, se vieron colapsados inmediatamente debido al simple contagio y las propiedades clínicas de la patología. La administración del nosocomio como servicio responsable cubrió con el 90 % de la demanda que la atención primaria no puedo cubrir.

Por otra parte, Maza & Vergara (2016) manifestaron que en el año 2015 aproximadamente 19 clínicas y hospitales tienen la productividad más eficiente, mejorando lo del año anterior, con un 70,4% de los hospitales y clínicas evaluados. Colombia lidera con 4 hospitales y clínicas más eficiente, en América latina, seguido por México, Brasil y Chile con tres hospitales respectivamente, mientras que Perú y Argentina aportan solamente 2 hospitales y por ultimo Uruguay y Ecuador solamente un hospital.

Con respecto al contexto nacional; Espinoza, Gil y Agurto (2020) sostuvieron que, de acuerdo con la averiguación del Ministerio de Salud del Perú, el 14 % de los establecimientos del primer grado cuentan con habilidades para la administración, incluyendo el planeamiento y la conducción. En otras superficies, solo el 32 % de los establecimientos poseen una correcta infraestructura, apenas el 25 % tiene suministros suficientes y solo el 29 % tiene recursos humanos capacitados.

Del mismo modo, Aenolastname (2017) informó que EsSalud del Perú buscará medidas para aumentar la productividad en el área emergencia, consultas externas, cirugías y referencias en sus hospitales de todo el territorio, con el fin de minimizar las listas de espera de pacientes. De esta forma lo comunicó el

mandatario ejecutivo de EsSalud, Describió, además, que dichos proyectos de optimización de productividad se desarrollarán en un lapso de 3 y 6 meses aproximadamente.

Mientras tanto, Diario gestión (2016) público que la productividad total del Perú tuvo un déficit de 7.8% en los años 2011 y 2014, debido a que ha sido uno de los peores acontecimientos de los últimos años con.

En el contexto local, diario la Republica (2019) publicó en una información periodística sobre el deceso de 30 bebés prematuros por la carencia de incubadoras en el Nosocomio Regional no solo ha sido un duro golpe para la zona Salud, sino además para los más olvidados de la nación. Las miradas se fijaron en la mala administración del gobernador regional por una presunta ineficiencia en la ejecución del gasto; no obstante, hoy se sabe por datos de la comisión técnica designada por el Ministerio de Salud, por esta problemática, que es la gestión del extitular gubernamental Regional, la que tendrá que contestar por los hechos sucedidos,

Por otro lado, INEI (2016) el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón a lo largo del año 2015 tuvo una productividad de 58 209 pacientes asistidos y 200 862 consultas respondidas, de las cuales el 14,0 % son consultas de medicina general; 12,0 % de Cirugía, 10,0 % de Pediatría, 11,0 % de Obstetricia y por ultimo 53,0 % son de otras especialidades y servicios.

En tanto a la realidad problemática Rojas (2022) manifestó que existe un déficit en la productividad en el área de Rayos X, por falta de un Plan estratégico de la gestión administrativa; en tal sentido, se ha evidenciado como principal problema la escasez de equipos médicos tecnológicos para realización de los estudios de tomografía, Resonancia Magnética, Densitometría, que son el núcleo de la existencia de ésta área que abastece a pacientes de las ciudades de Chimbote y nuevo Chimbote. Con un alza de demandas que asciende de forma trascendente y refleja a no cumplir con metas tienen un alto índice con poca efectividad en la realización de sus actividades. La gestión Administrativo no está logrando la rentabilidad de los recursos en esta área, sino al contrario desabastece personal, no gestiona la compra de equipos médicos. La dificultad de una post-pandemia responde a la tasa elevada de citas por ende los ciudadanos recurren a las instalaciones del Hospital Regional con la finalidad de ser atendidas sus molestias

que durante el tiempo de pandemia no pudieron revisar hoy en día se materializa con estos resultados sorprendentes.

Luego de analizar detalladamente la realidad problemática a nivel mundial tomamos como muestra el análisis en el Área de Rayos X del Hospital Regional como investigación para evaluar la gestión administrativa y la baja productividad del sector, debido a que el 80% de los trabajadores según recursos humanos presento estar contagiado con el virus por falta de la implementación de las mascarillas N95, por otro lado el trato de los servicios al paciente covid y el pánico de estar ahí y el de contagiar a su familiar de casa muchos empleados no contaban con espacios amplios para no tener contacto por el cual si se contagiaron terminaron contagiando a toda la familia generando así una gran insatisfacción laboral, por otro lado entre compañeros de trabajo se formó una nueva cultura organizacional mucho más fría menos empática por el manejo inadecuado de estrés en las áreas, asimismo se tomó en cuenta las actitudes que más resalto debido a que los médicos ya no revisaban al paciente como se debería las enfermeras tampoco contestaron como amerita y por otro lado los administrativo solo lo necesario interactuaban con el paciente por lo que ha el siguiente problema: ¿Cuál es la relación que existe entre gestión administrativa y productividad de los empleados del área Rayos X Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Chimbote, 2022?

Luego de un análisis extensivo de artículos científicos y libros para nuestra investigación de Gestión Administrativa y su productividad en el área de rayos X hemos encontrado respuestas intrínsecas sobre la productividad y gestión administrativa. La variable de la investigación se justifica en lo “social” porque al extraer información veraz de los empleados del área mencionada permitirá un acercamiento a la realidad problemática más a fondo y permitirá coadyuvar a la solución del problema de la institución.

Sobre el aspecto práctico, los resultados que se obtuvo de la presente investigación será plantear un plan estratégico para perfeccionar la productividad y establecer una estructura idónea en la organización de la gestión

Respecto a la justificación metodológica la investigación se fundamenta en instrumentos, técnicas y herramientas que permitirán medir las variables y obtener información para describirlas y el análisis de resultados, asimismo, la presente

investigación ser un cimiento para futuros estudios locales sobre las deficiencias de la productividad y gestión del Sector Salud de nuestra Provincia del Santa.

Por lo tanto, después de lo descrito a continuación, se especificó los siguientes objetivos. Como objetivo General: Determinar la relación que existe entre Gestión Administrativa y productividad de los empleados del área Rayos X; como objetivos Específicos: (a) Determinar la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral de los empleados; (b) Determinar la relación entre gestión administrativa y cultura organizacional de los empleados; (c) Determinar la relación entre gestión administrativa y competencias de los empleados; (d) Determinar la relación entre gestión administrativa y participación de los empleados.

Finalmente se plantea hipótesis General: Existe relación positiva entre gestión administrativa y productividad de los empleados del área Rayos X del Hospital Eleazar Guzmán Barrón – Chimbote, 2022. Sobre las hipótesis Específicas: (a) Existe relación positiva entre gestión administrativa y satisfacción laboral de los empleados; (b) Existe relación positiva entre gestión administrativa y cultura organizacional de los empleados; (c) Existe relación positiva entre gestión administrativa y las competencias de los empleados; (d) Existe relación positiva entre gestión administrativa y participación de los empleados.

II. MARCO TEÓRICO

En este apartado trataremos de describir el análisis de los antecedentes, teorías y enfoques conceptuales que enmarca la investigación que tuvo en estudio. Según Gómez (2021) los antecedentes realizan alusión a los estudios antes hechos: tesis, trabajos de nivel, artículos e informes científicos que permanecen involucrados al problema postulado. O sea, son indagaciones llevadas a cabo antes y que tienen alguna similitud con el plan en el cual trabajamos, sin embargo, no debería confundirse con la historia del objeto en cuestión.

Con referencia al ámbito nacional, De Paz (2017) en su indagación tuvo como finalidad establecer relación entre Gestión adm. y la Productividad del personal del hospital III de lima. La metodología que uso ha sido de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional, con diseño experimental transversal. La población se conformó por 260 médicos de los cuales se conforma la muestra por 152 médicos. Para la recolección de datos se utilizó la encuesta y se aplicó 2 cuestionarios validados por el juicio de expertos. Se concluyó que, hay una relación significativa entre la gestión y la productividad; pues su grado de significancia bilateral es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,478.

Por otro lado, Moreno (2018) en su estudio estableció la interacción entre la gestión adm. y productividad del personal del Hospital S. G. El análisis que usó ha sido no experimental con diseño descriptivo correlacional. Su muestra estuvo constituida por 20 colaboradores. Después de procesar los datos se obtiene los primeros resultados destacaron que la gestión administrativa del Hospital tiene un grado "Bajo" en un 60%, del mismo modo un 30% de colaboradores destacaron que tiene un grado "Bueno". Así mismo, la productividad de los colaboradores tiene un nivel "Bajo" de 55% y un 25% destacaron que el nivel de la productividad es "Bueno". Se concluyó que, su coeficiente de correlación Pearson de la primera variable es de 0,877 y de la segunda variable es de 0,770, por la cual tiene una correlación significativa alta entre las dos variables; determinando que el funcionamiento se ve afectado por la gestión adm. en un 70%.

Del mismo modo, Tuesta-Nole (2018) Estableció en su indagación la relación entre la gestión adm. y satisfacción del paciente. La metodología de la indagación fue no experimental, descriptivo y correlacional. Donde la muestra de la indagación

la conformaron 274 pacientes. entre los resultados se obtuvieron que 82%de los pacientes adultos expresaron que su grado de la gestión adm. es deficiente, 14%como regular y por último el 4%como aprobable. igualmente, un 74%de los pacientes señalaron que el nivel de satisfacción es insatisfecho, un 26% se sentía ni insatisfecho ni satisfecho, y no hubo pacientes satisfechos. Por último, se concluyó que, hay correlación moderada entre los 2 cambiantes con un coeficiente de Spearman 0,564**.

Asimismo, Chávez & Huamán (2018) detallo la relación de la gestión adm. con la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad. La indagación fue hecha bajo un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental con diseño trasnversal. Para recolectar los datos se obtuvo como instrumento la hoja censal, validada por el juicio de expertos. Para el cálculo de la confiabilidad se aplicó una muestra de 15 colaboradores, donde se concluyó que hay una correlación positiva considerable entre las dos variables, con un coeficiente R-Pearson 0,585** siendo menor que el nivel de significancia igual a 0.05, por lo que se afirma que existe relación significativa entre las variables.

Por su parte, Cubas (2019) determinó en su averiguación la relación existente entre gestión adm. y productividad de los empleados administrativos del Hospital G. A. I. donde su metodología fue cuantitativa, con un diseño no experimental de nivel correlacional. Su población lo conformó los100 colaboradores del área administrativa, teniendo como muestra un total con un total de 80 colaboradores. Se utilizó la encuesta como instrumento y el cuestionario como herramienta para la recolección de datos, posteriormente validados por el juicio de expertos. Se concluyó que, los resultados del Spearman $0.000 < 0.05$ y Rho de 0.805^{**} , demostrando un grado de interacción moderada, donde existe relación significativa entre las dos variables.

Mientras tanto, Rojas (2021) su estudio presentado fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental-correlacional ya que midió la interacción en las cambiantes del análisis, de esta forma además ha sido de corte trasversal pues se recolectó información de los trabajadores en un rato dado. Se encuestó a 75 colaboradores que son tomado de la muestra, también se empleó la prueba Rho Spearman para decidir la interacción entre cambiantes. Se concluyó que las dos

variables tienen un grado correlación positiva alta Rho 0,560 y un valor de sig. Bilateral de 0,001.

Así mismo, Ocola (2021) en su indagación determino como influye la gestión en la productividad del personal administrativa del hospital. El tipo y diseño de metodología fue de tipo descriptiva correlacional con corte transversal. La población lo conformó los 136 colaboradores del hospital. Se concluyó que, el coeficiente correlacional de las dos variables fue 0,996, determinando una correlación significativa, el coeficiente de determinación R cuadrado fue 0,991, manifestando que el 99.10% de las variaciones vistas de la variable Productividad son expresados por la variación de la variable Gestión.

Por otro lado, Acosta (2021) En su estudio estableció la relación existente entre gestión adm. y satisfacción laboral de los empleados del Hospital Arzobispo. Su metodología ha sido de tipo descriptiva-correlacional. Su población estuvo constituida 150 profesionales, posteriormente fue procesada mediante el estadístico SPSS. Se concluyó que, hay una interacción frente a las dos variables, mediante el Spearman (rho) donde se obtuvo una rho positiva moderada de 0.423 con un nivel de sig. de $p < 0.001$.

Del mismo modo, Medrano (2022) determinó que su investigación ha sido de tipo elemental, con diseño no experimental, descriptivo correlacional; donde la población fue constituida por 60 empleados, donde solamente se sustrajeron 30 para la muestra. Se concluyó que la interacción entre las 2 variables es significativa, por lo cual se consiguió una sig, bilateral de 0.000; con coeficiente rho 0.778**, señalando así una correlación positiva alta, por lo que le permitió revisar la conjetura de su averiguación. Posteriormente se recomiendo hacer seguimiento constantemente para cada uno de las actividades y procedimiento para la gestión.

Con referencia al ámbito internacional tenemos a, Lara (2017) Es su indagación en Ecuador demostró que la gestión adm., impacta en la eficiencia de la actividad del personal. La metodología que se utilizó fue cuantitativa con diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional causal. Posteriormente se usó un cuestionario como instrumento y como técnica 2 encuestas para la recopilación de datos. Para la validación y la confiabilidad de los datos, estuvieron detalladas estadísticamente mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, donde quedó señalada su validez y una confianza significativa con Rho de 0,993**. Donde se concluye

que, hay una correlación significativa de muy fuerte a casi perfecta entre la gestión adm. y sus dimensiones.

Por su parte Mendoza-Briones (2017) en su estudio realizada en Ecuador manifestó la importancia de la gestión adm. para la innovación de medianas empresas, donde su indagación fue de tipo cuantitativa analítica, con diseño no experimental transversal correlacional. Su población estuvo conformada por 54 empresarios de los cuales se tomaron como muestra a 48. Se concluye que el resultado del coeficiente de correlación de Spearman es 0,843**, lo que significa que hay una relación de positiva muy fuerte y con una sig. Bilateral de $0.000 < 0.05$. donde se determina que la gestión adm. SI incide en la innovación de las medianas empresas.

De igual manera, Solís e Hidalgo (2018) en su artículo en Ecuador, tuvo como objetivo general., determinar en qué medida la gestión adm. afecta en la satisfacción laboral de los empleados. La metodología fue de diseño transaccional – correlacional. La población lo conformó los 123 colaboradores, y como análisis estadístico se utilizó la encuesta tipo escala de LIKERT, donde la confiabilidad Alfa de Cronbach ha sido de 0,834. Donde se concluyó que la gestión administrativa NO influye ala satisfacción laboral.

En cuanto, Ordoñez, et al (2020) en su estudio realizado en Ecuador, analizó la gestión adm. de las entidades de educación superior. Su metodología fue descriptiva con un enfoque cualitativo, transversal y deductivo. Su población se conformó por 58 empleados y para la recolectar los datos se usó 2 encuestas. Donde se concluyó que, hay 1 grado de confianza del 68%y 1 grado de riesgo del32%. Determinando que las debilidades fijadas en la gestión adm. responden a la carencia de los planes de riesgos.

Con respecto al marco teórico, primero planteamos la definición conceptual de Gestión administrativa. según Núñez (2016) Definió a la gestión Administrativa como un grupo de hechos que desde los cuales el gerente hace ocupaciones por medio de la terminación del proceso administrativo.

Para. Hernández, Cardona & Del Rio (2017) manifiestan que una Gestión Administrativa adecuada debe tener una organización integra de su organización también debe existir una innovación tecnológica que responda a los avances y exigencias del sistema. Por lo tanto, las entidades y empresas deben tener un

enfoque en el desarrollo de inversión económica para la implementación de las innovaciones que puedan contribuir a la organización, al reforzamiento de áreas que tiene deficiencias

Por otro lado, Terry (2018) explica que el auge del éxito de las empresas se encuentra relacionada a una correcta administración que implica que los recursos humanos y físicos puedan coexistiendo paralelamente para cumplir metas y objetivos. El éxito estos entrelazados en objetivos sociales, económico y políticos en donde el responsable de dirigir es el administrador quien debe tener conocimiento sobre los pilares de la adm. que son: Planeación, Organización, Dirección y Control.

Por su parte, Ramírez (2022) manifiesta que la Gestión en la actualidad implica un nivel elevado de adaptación ante los cambios constantes además debe perfeccionar una detallada coordinación, planeación y control de los recursos para impulsar las capacidades competitivas. Desde esta perspectiva considera que la Gestión debe realizar un estudio literario de estilos de gerencia sobre las organizaciones internas, la capacitación y entrenamiento de técnicas del personal en las diferentes áreas con la finalidad de administrar los recursos indispensables para el funcionamiento administrativo.

Como primera dimensión poseemos; (a) planeación, Batista (2020) dice que son esas ocupaciones encargadas de dirigir, orientar, darles coordenadas del rumbo que se ofrece continuar para la organización, permitiendo que ella se diagnostique y prescriba las superiores posibilidades administrativas para lograr conseguir una ejecución sostenible y rentable en la era.

De tal forma, poseemos la segunda dimensión; (b) organización, Jerónimo (2022) determinan como la actividad que se ocupa de diseñar el ordenamiento interno de una empresa, de forma compatible con la idealización estratégica.

Del mismo modo, se detalla la tercera dimensión; (c) dirección, Salazar et al. (2018) establece como el proceso de dirigir en los individuos para que ayuden en los objetivos de la organización y de conjunto.

De tal caso, como cuarta dimensión tenemos; (d) control, Chiavenato (2016) asegura que el objetivo del control es afianzar que los resultados de aquello que se propuso, organizó y dirigió, se acoplen tanto como sea viable a las metas planteadas.

En cuanto a las bases teóricas de la segunda variable de Productividad, Valero & Riaño (2017) refiere que las teorías de Walton, Hackman y Oldhan, Nadler y Lawler confluyen en factores de una satisfacción entendida como condiciones de mejoras laborales, asimismo, tienden a tener un vínculo entre la productividad y satisfacción como la eficiencia y competitividad. Como consecuencias de estas teorías de los investigadores existirá una comprensión adecuada en la vida laboral y coadyuvará a la organización para la medición de la productividad laboral.

Para Castaño (2018) establece en tener la plena capacidad para manufacturar los productos usando los recursos activos de la organización, con el proyecto de empezar, conservar y aumentar la economía de la compañía.

De igual manera, Gómez (2019), la productividad es fundamental para el desarrollo y aumento de cualquier organización, ya que las ayuda a crecer y explotar de forma correcta la función de recursos humanos con las que poseen. Además, auxilia a conseguir niveles máximos de eficiencia y efectividad en todos los métodos u ocupaciones llevadas a cabo en una organización.

Por su parte, Becerra (2021) define a la productividad como la interacción entre la producción lograda por un sistema benéfico y los recursos empleados para conseguir esa producción. Además, podría ser explicado como la interacción entre los resultados y la época utilizado para obtenerlos: cuanto sea menor la época que lleve conseguir el resultado solicitado, más beneficioso es el sistema.

Por consiguiente, como quinta dimensión se muestra; (e) satisfacción laboral, Núñez et al. (2016) entienden que es como un elemento que detalla el nivel de confort que un ser experimenta en su sitio de trabajo y está coordinado con el estado de ánimo y confort personal.

Paralelamente, se detalla la sexta dimensión; (f) cultura organizacional, Fuentes (2017) argumenta que la cultura o., influye a los individuos, su comportamiento en el trabajo, su manejo gremial y la efectividad de la organización. La forma en que las personas se comportan entre sí, e inclusive, la forma en que se comportan a sí mismas, tiene una buena predominación en la manera cómo se desarrollan las ocupaciones en las organizaciones.

Posteriormente, se plantea la séptima dimensión; (g) competencias, Mejía y Jiménez (2021) detallaron que son individuales, producto de las capacidades y

destrezas, determinadas como un recurso estratégico capaz de dotar de flexibilidad y capacidad de habituación a la organización.

Por lo tanto, como ultima dimensión tenemos; (h) participación, López et al. (2021) sostiene que se estima una vez que el individuo dictamina adicionar su entendimiento en la toma de elecciones y la empresa instituye los espacios para su concreción. La manera de participación y el entorno detallan el alcance del impacto significativo sobre la productividad y el rendimiento.

III. METODOLOGÍA

Según Ñaupas et al. (2017), determina a la metodología como la secuencia de procedimientos y técnicas de rigor científico que sistemáticamente se pueden aplicar mediante un procedimiento de búsqueda para lograr un resultado hipotéticamente válido.

3.1 Tipo Y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

Manifestó Ñaupas et al. (2017), que consiste en demostrar cierta hipótesis mediante la recolección de datos, el análisis, las tablas y las estadísticas. Asimismo, nuestra indagación ha sido hecha bajo un enfoque cuantitativo.

Por otro lado, CONCYTEC (2018), determina directamente la intersección de la otra anterior, además que es dependiente de estudios hechos y de teorías fundamentadas en diferentes autores. De acuerdo a lo referido el estudio fue de tipo aplicada

3.1.2 Diseño de investigación:

El modelo del diseño de la indagación es de tipo no experimental, porque para Hernández et al (2018), no cambia las variables, solo mira, analiza, explica y predice los resultados del estudio. Con corte transversal, pues según Rivera (2018) proporcionan alusión a la recolección de datos y estudio de cambiantes en un rato o espacio de tiempo en especial. Y nivel correlacional, porque para Arias (2017), manifestó que permite detallar la relación entre dos o más variables.

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: gestión administrativa

Definición conceptual:

Para Núñez (2016) Es un grupo de hechos que desde los cuales el gerente ejecuta ocupaciones por medio de la terminación del proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control.

Definición operacional:

Esta variable se medirá mediante el cuestionario sobre gestión administrativa, el cual se compone por 30 ítems y 4 dimensiones, que son: (a) planeación, Batista (2020) dice que son esas ocupaciones encargadas de dirigir, orientar, darles coordenadas del rumbo que se ofrece continuar para la organización, permitiendo que ella se diagnostique y prescriba las superiores posibilidades administrativas

para lograr conseguir una ejecución sostenible y rentable en la era. Sus indicadores fueron: objetivos y estrategias. (b) organización, Jerónimo (2022) determinan como la actividad que se ocupa de diseñar el ordenamiento interno de una empresa, de forma compatible con la idealización estratégica. Sus indicadores fueron: estructura organizacional y departamentalización. (c) dirección, Salazar et al. (2017) establece como el proceso de dirigir en las personas para que ayuden en las metas de la organización y de conjunto. Sus indicadores fueron: motivación y liderazgo. (d) control, Chiavenato (2016) asegura que el objetivo del control es afianzar que los resultados de aquello que se propuso, organizó y dirigió, se acoplen tanto como sea viable a las metas planteadas. Sus indicadores fueron: medidas de control y evaluación constante.

Escala de medición

Escala ordinal tipo Likert.

Variable dependiente: productividad

Definición conceptual:

Según Becerra (2021), es la interacción entre la producción lograda por un sistema benéfico y los recursos empleados para conseguir esa producción. Además, podría ser explicado como la interacción entre los resultados y la era utilizado para obtenerlos: cuanto sea menor la era que logre conseguir el resultado exigido.

Definición operacional:

Para la revisión de esta variable se evaluará mediante del cuestionario sobre productividad, el cual se conforma por 30 ítems y tiene 4 dimensiones como: (e) satisfacción laboral, Núñez et al. (2016) entienden que es como un elemento que detalla el nivel de confort que un ser experimenta en su sitio de trabajo y está coordinado con el estado de ánimo y confort personal. Sus indicadores fueron: puesto de trabajo y formación e información (f) cultura organizacional, Fuentes (2017) argumenta que la cultura o., influye a los individuos, su comportamiento en el trabajo, su manejo gremial y la efectividad de la organización. La forma en que las personas se comportan entre sí, e inclusive, la forma en que se comportan a sí mismas, tiene una buena predominación en la manera cómo se desarrollan las ocupaciones en las organizaciones. Sus indicadores fueron: identificación y satisfacción hacia los jefes. (g) competencias, Mejía y Jiménez (2021) detallaron

que son individuales, producto de las capacidades y destrezas, determinadas como un recurso estratégico capaz de dotar de flexibilidad y capacidad de habituación a la organización. Sus indicadores fueron: adaptación al rol y oportunidades de capacitación. y (h) participación, López et al. (2021) sostienen que se estima una vez que el individuo dictamina adicionar su entendimiento en la toma de elecciones y la empresa instituye los espacios para su concreción. La manera de participación y el entorno detallan el alcance del impacto significativo sobre la productividad y el rendimiento. Sus indicadores fueron: innovación y proactividad de la persona.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

Asume Hernández et al. (2018) que la población es un conjunto de casos, recursos, individuos u objetos que comparten propiedades en común sobre los cuales se recoge indagación primordial para se cumpla la información del análisis. Por otro lado, la población se conformará por 30 empleados del área diagnóstico por imágenes del Hospital Regional EGB, Chimbote.

- Criterios de inclusión

Según Arias (2017) define que es cada una de las propiedades particulares que debería tener un individuo u objeto de análisis para que sea parte de la indagación; por lo que en la investigación se determinó que estuvo representada por los empleados que están entre 20 y 55 años.

Colaboradores con buen estado de salud.

- Criterios de exclusión

Manifestó Arias (2017) que tiene relación con las condiciones o propiedades que muestran los competidores y que tienen la posibilidad de cambiar o alterar los resultados, que de manera los hacen no elegibles para la investigación.; por lo que en la investigación se determinó que está representada por los empleados de las áreas: departamento de emergencias, centro quirúrgico, sala de espera, servicios generales y suministros.

Trabajadores mayores de 55 años

3.3.2 Muestra:

Para Hernández, et al. (2018) Se define como un subconjunto poblacional, imprescindible para recoger información que un indagador necesita para concluir sus fines. En ese sentido la muestra estará conformada por toda la población,

formado por 30 empleados del área diagnóstico por imágenes del Hospital Regional EGB, Chimbote. Siendo de profesión; administrativos (8), enfermeras (15), doctores (3), contadores (3), Y secretaria (1)

3.3.3 Muestreo:

Manifestó Serna (2019) que es la selección de casos a partir de los cuáles se pueda desarrollar inferencias para el conjunto de la población de estudio. Se utilizará el muestreo no probabilístico, porque para Otzen y Manterola (2017), permite escoger a los individuos de acorde a las posibilidades y disponibilidades de cada persona Seguidamente, es por conveniencia, porque según Serna (2019) cumple con peculiar interés del investigador, además de escoger intencionalmente a las personas de la población a los tiene facilidades de acceder.

Unidad de análisis: trabajadores del área diagnóstico por imágenes del hospital

Para Hernández-Sampieri & Mendoza (2018), definen como un factor que representa y que va a ser objetivo especial de la indagación en una estimación, simbolizando un poco de interés dentro del análisis.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

De acuerdo a Ñaupas, et al. (2017) consta de la recolecta de data e información de parte de los investigadores y funcionarios de la entidad del estudio. La técnica que se tomará será la encuesta

Instrumento:

Manifiesta Hernández et al. (2018), que el cuestionario es el instrumento más empleado en un estudio y consiste en una relación de preguntas que pueden ser abiertas o cerradas.

Para la primera variable, se usará el cuestionario sobre gestión administrativa, el cual está conformada por 30 ítems, del mismo modo se usará para la segunda variable el cuestionario de productividad el cual también consiste de 30 ítems.

siendo de escala ordinal y del tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Para la segunda variable, se usará el cuestionario de productividad el cual, consiste en 30 ítems y conformada por 4 dimensiones, satisfacción laboral (6 ítems), cultura organizacional (12 ítems), competencias (6 ítems) y participación (6 ítems)

siendo de escala ordinal y del tipo Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

Validación por expertos:

Para Quezada (2021) expresó que la validez del instrumento es el grado por el que dicho instrumento calcula el índice de aceptación de cada variable. Por eso, el cuestionario se validó para su aprobación mediante el juicio de expertos especializados del tema actual, en lo cual se estableció la validación del instrumento mediante una evaluación de 3 factores, las cuales son: pertinencia, claridad y relevancia. Donde se concluyó una determinación aplicable por los 3 especialistas del juicio de expertos. Se consideró en el anexo 10.

Confiabilidad:

Según Pascual (2018) es el factor que es usado para calcular el grado de credibilidad de un cuestionario, por medio de la pertinencia y la claridad de las proposiciones. Mediante el cual se usó el coeficiente del alfa de Cronbach. Dicho coeficiente está entre el 0 y 1, donde mientras más se acerca al 0 es menos confiable, y cuando se acerca al 1, tiene una confiabilidad muy alta. Donde se concluyó una confiabilidad de muy alta de 0.820 para la variable gestión administrativa, seguidamente una confiabilidad de muy alta de 0.908 para la variable productividad. Se consideró en el anexo 11.

3.5 Procedimientos

En el procedimiento para la indagación realizaremos lo siguiente:

Primero: se analizó previamente el tema a investigar, como parte del análisis de la observación de una realidad del Hospital Regional E.G.B, sobre la gestión administrativa y su productividad.

Segundo: recibimos el respaldo de la universidad Cesar Vallejo emitiendo una solicitud dirigida al director, para el permiso formal teniendo, así como respuesta la carta de autorización por la institución.

Tercero: al conseguir el permiso del nosocomio se procedió a realizar la encuesta a los 30 colaboradores del área diagnóstico por imágenes, tomando en cuenta sólo a aquellos colaboradores que se encuentran entre los 20 y 55 años aproximadamente.

Cuarto: nos hemos ido enriqueciendo en su fundamentación, por medio de revistas, estudios, tesis, artículos científicos, datos estadísticos, planteamiento de modelos teóricos, etc.

3.6 Métodos de análisis de datos

El método de análisis en este estudio realizado determina bajo dos análisis, descriptivo según Sucasaire (2021) describe a la estadística descriptiva que está compuesta por un análisis inicial de los datos recogidos proporcionando así procedimientos para resumir y describir las características más importantes de un conjunto de observaciones. El segundo fue análisis inferencial, Para este trabajo se utilizó la estadística detallada para deducir los datos por medio de tablas y figuras que simbolizaron los resultados en forma porcentual y mediante escalas. De igual manera Medrano (2022), afirma que la estadística inferencial hizo posible desarrollar el objetivo general de la indagación puesto que con la prueba de Spearman pudo calcular la interacción existente en medio de las dos variables, luego de haber realizado antes el cálculo de normalidad.

3.7 Aspectos Éticos

La investigación se expone en el aspecto privado y confidencial que se determinaron los resultados, donde se aclaró la finalidad del estudio, así como la independiente elección de ser parte de la investigación o no, además, se tuvo en cuenta el principio a su nivel de autonomía e integridad. Para los principios éticos con relación a la investigación tenemos: i) Beneficencia, según Mukherjee (2020), la indagación registra el bien de los integrantes con la conclusión de llegar al máximo provecho ii) No maleficencia, según Vanclay et al (2018). porque las respuestas que se obtienen en el estudio serán adquiridas sólo para los fines investigados, sin mala intención para no hacer ningún tipo de daño a la empresa o sus trabajadores iii) Autonomía, porque para Hesse et al. (2018) nos permite considerar los derechos de las personas de la muestra de una indagación, respetando su privacidad, de forma anónima y sobresaliendo su participación voluntaria en el desarrollo de un estudio. y iv) Justicia, porque para Hintz & Dean (2019) son tratados de la misma forma todos los colaboradores, ejerciendo valores, con la finalidad de que los resultados del estudio benefician en gran medida la realidad de la organización en un estudio.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se desarrolló el análisis de tablas y figuras que constituyen el desarrollo y la ejecución de los datos procesados por el SPSS que ha sido de utilidad para calcular el grado de conexión que existe en medio de las cambiantes de este análisis.

Tabla 1

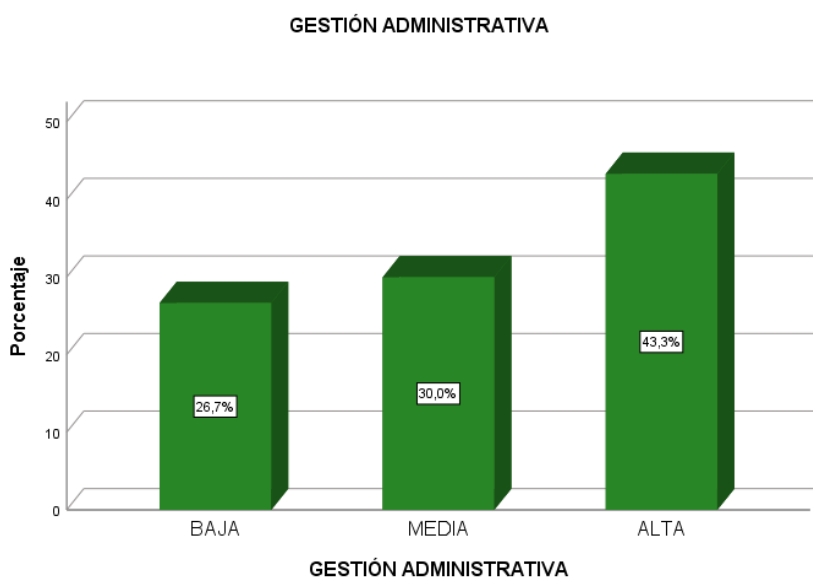
Regularidad de la variable Gestión Administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	8	26,7	26,7	26,7
	MEDIA	9	30,0	30,0	56,7
	ALTA	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Es posible observar la tabla que señalan los niveles de aceptación de la variable gestión administrativa.

Figura 1

Representación de barras de la regularidad de la variable gestión administración



Nota: Se consigue distinguir en la figura 1 y en la tabla 1 los datos procesados por el SPSS que representan el tamaño de impresión respecto a la gestión administrativa, por el cual el 43.3% sostuvo una impresión alta, sin embargo, el 30% señaló una impresión media y al final el 26.7% indicó una impresión baja en los empleados del área Rayos X del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

Tabla 2

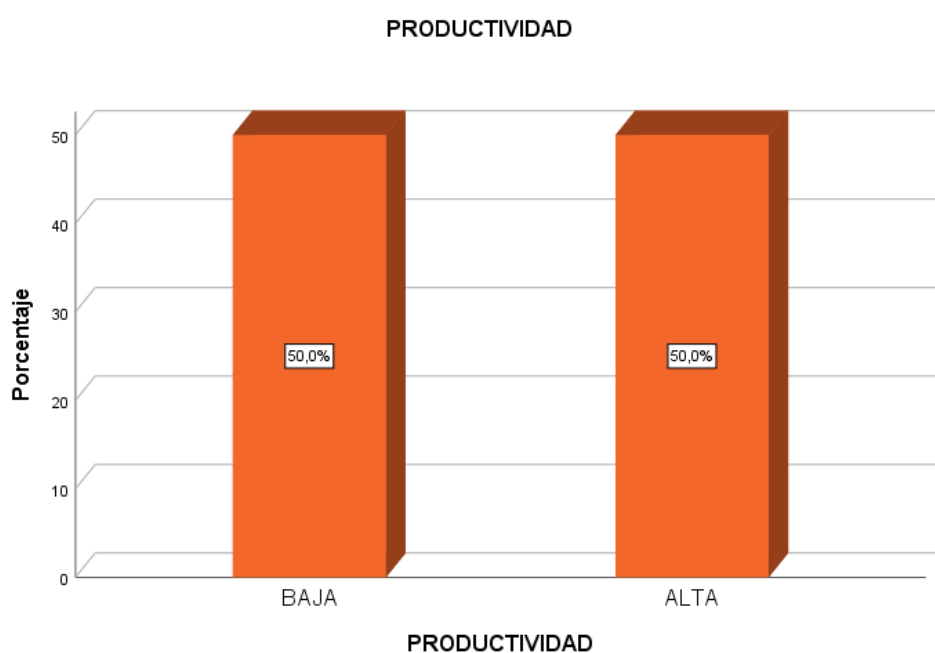
Regularidad de la variable Productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJA	15	50,0	50,0	50,0
	ALTA	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Nota: Es posible observar la tabla que señalan los niveles de aceptación de la variable productividad.

Figura 2

Representación de barras de la regularidad de la variable Productividad



Nota: Se consigue distinguir en la figura 2 y en la tabla 2 los datos procesados por el SPSS que representan el tamaño de impresión respecto a la productividad por el cual el 50% sostuvo una impresión alta y al final el 50% indicó una impresión baja en los empleados del área Rayos X del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón.

Tabla 3

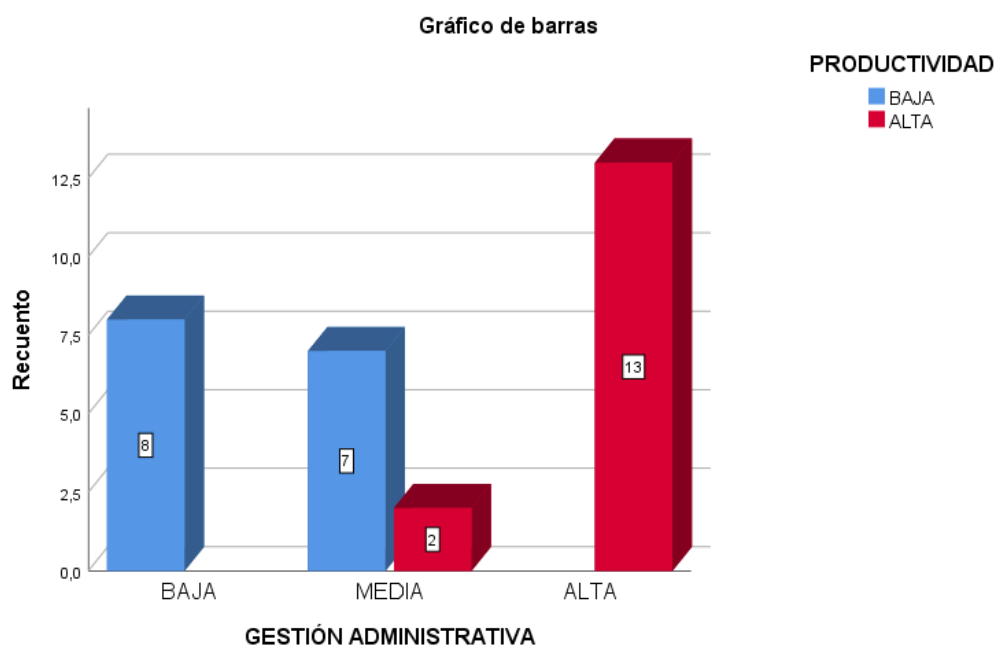
Asociación de las variables gestión administrativa y productividad

		PRODUCTIVIDAD		Total
		BAJA	ALTA	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	BAJA	26,7%		26,7%
	MEDIA	23,3%	6,7%	30,0%
	ALTA		43,3%	43,3%
Total		50,0%	50,0%	100,0%

Nota: Se posibilita visualizar las proporciones que indican los niveles de admisión del cruce de las variables gestión administrativa con productividad.

Figura 3

Representación del cruce de barras de las variables gestión administrativa y productividad



Nota: Se logra distinguir en la tabla3 y figura3 los resultados de los datos que fueron procesadas por el programa estadístico SPSS en relación al cruce de las dos variables gestión adm. y productividad, donde se utilizó a 30 colaboradores conformados por empleados del área de Rayos X. se demostró que un 26.7% se encuentran las dos variables en un rango bajo, un 6.7% señalaron que se encuentran en un rango medio y un 43.3% aseguraron que relación de las dos variables se encuentran en un rango alto.

Tabla 4

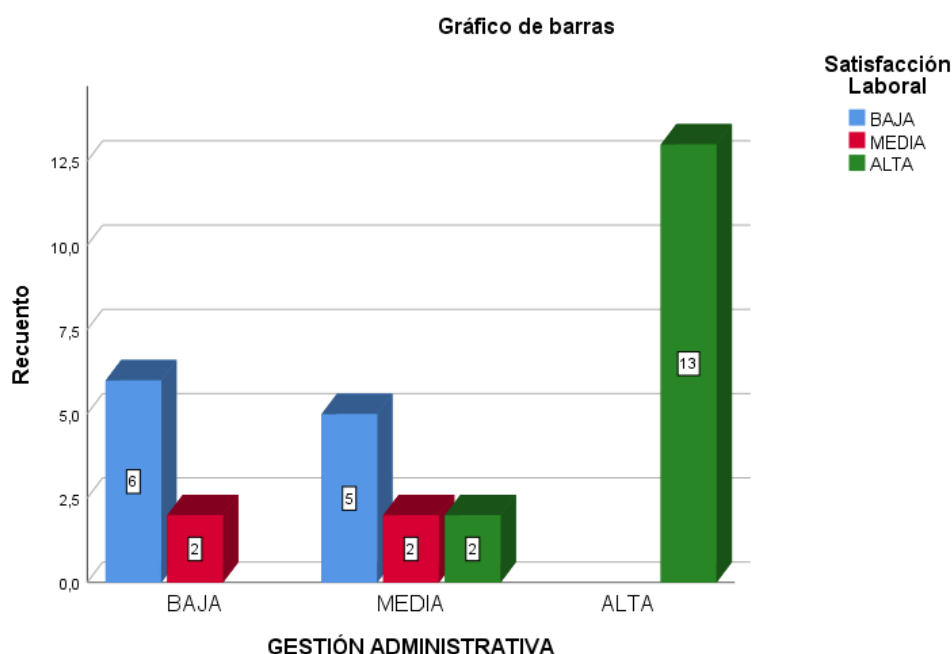
Tabla cruzada entre la variable gestión administrativa y dimensión satisfacción laboral

		Satisfacción Laboral			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	BAJA	20,0%	6,7%		26,7%
	MEDIA	16,7%	6,7%	6,7%	30,0%
	ALTA			43,3%	43,3%
Total		36,7%	13,3%	50,0%	100,0%

Nota: Es posible observar la tabla que señalan los niveles de aceptación del cruce de las variables gestión adm. y la dimensión satisfacción laboral.

Figura 4

Representación del cruce de barras de la variable gestión administrativa y la dimensión satisfacción laboral



Nota: Se logra distinguir en la tabla4 y figura4 los resultados de los datos que fueron procesadas por el programa estadístico SPSS en relación al cruce de la variable gestión adm. y la dimensión satisfacción laboral, donde se utilizó a 30 colaboradores conformados por empleados del área de Rayos X. se demostró que un 20% del cruce entre la variable y la dimensión se encuentran en un rango bajo, un 6.7% señalaron que se encuentran en un rango medio y un 43.3% aseguraron que relación de la variable y la dimensión se encuentran en un rango alto.

Tabla 5

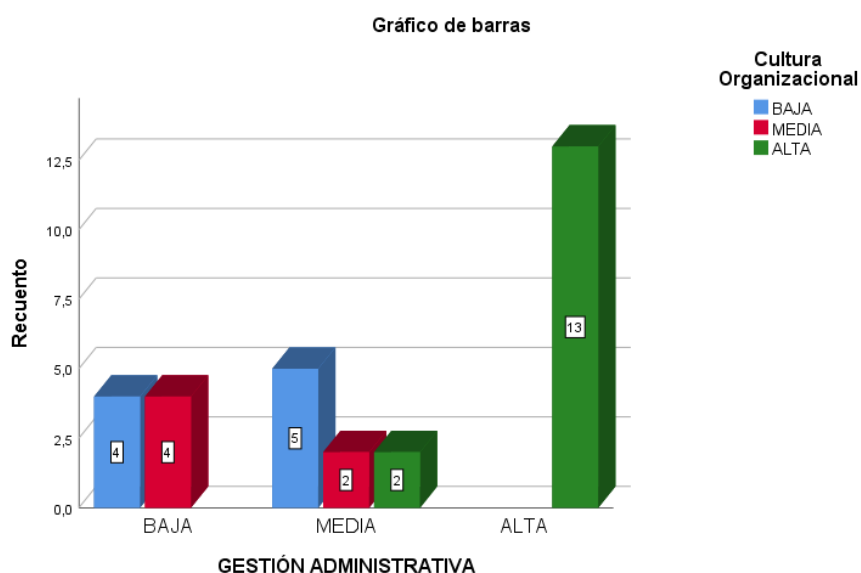
Asociación de la variable gestión administrativa con la dimensión cultura organizacional

		Cultura Organizacional			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	BAJA	13,3%	13,3%		26,7%
	MEDIA	16,7%	6,7%	6,7%	30,0%
	ALTA			43,3%	43,3%
Total		30,0%	20,0%	50,0%	100,0%

Nota: Se posibilita visualizar las proporciones que indican los niveles de admisión del cruce de la variable gestión administrativa con la dimensión cultura organizacional.

Figura 5

Representación de barras del cruce de la variable gestión administrativa y la dimensión cultura organizacional.



Nota: Se logra distinguir en la tabla5 y figura5 los resultados de los datos que fueron procesadas por el programa estadístico SPSS en relación al cruce de la variable gestión adm. y la dimensión cultura organizacional, donde se utilizó a 30 colaboradores conformados por empleados del área de Rayos X. se demostró que un 13.3% del cruce entre la variable y la dimensión se encuentran en un rango bajo, un 6.7% señalaron que se encuentran en un rango medio y un 43.3% aseguraron que relación de la variable y la dimensión se encuentran en un rango alto.

Tabla 6

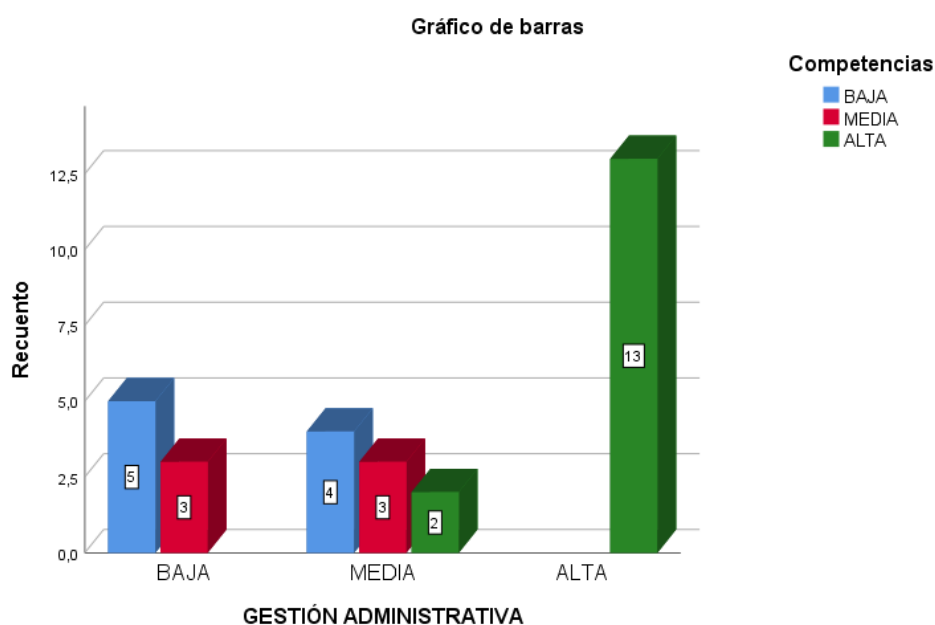
Asociación de la variable gestión administrativa con la dimensión competencias

		Competencias			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	BAJA	16,7%	10,0%		26,7%
	MEDIA	13,3%	10,0%	6,7%	30,0%
	ALTA			43,3%	43,3%
Total		30,0%	20,0%	50,0%	100,0%

Nota: Se posibilita visualizar las proporciones que indican los niveles de admisión del cruce de la variable gestión administrativa con la dimensión competencias.

Figura 6

Representación del cruce de barras de la variable gestión administrativa y la dimensión competencias.



Nota: Se logra distinguir en la tabla6 y figura6 los resultados de los datos que fueron procesadas por el programa estadístico SPSS en relación al cruce de la variable gestión adm. y dimensión competencia, donde se utilizó a 30 colaboradores conformados por empleados del área de Rayos X. se demostró que un 16.7% del cruce entre la variable y la dimensión se encuentran en un rango bajo, un 10% señalaron que se encuentran en un rango medio y un 43.3% aseguraron que relación de la variable y la dimensión se encuentran en un rango alto.

Tabla 7

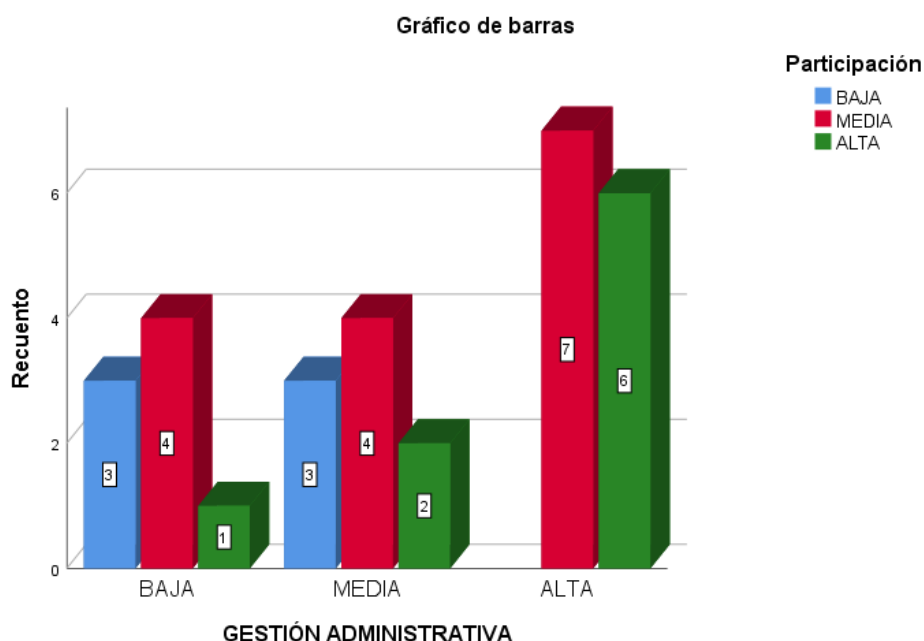
Asociación de la variable gestión administrativa con la dimensión participación

		Participación			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	BAJA	10,0%	13,3%	3,3%	26,7%
	MEDIA	10,0%	13,3%	6,7%	30,0%
	ALTA		23,3%	20,0%	43,3%
Total		20,0%	50,0%	30,0%	100,0%

Nota: Se posibilita visualizar las proporciones que indican los niveles de admisión del cruce de la variable gestión administrativa con la dimensión participación.

Figura 7

Representación de barras del cruce de la variable gestión administrativa y la dimensión participación.



Nota: Se logra distinguir en la tabla6 y figura6 los resultados de los datos que fueron procesadas por el programa estadístico SPSS en relación al cruce de la variable gestión adm. y dimensión participación, donde se utilizó a 30 colaboradores conformados por empleados del área de Rayos X. se demostró que un 10% del cruce entre la variable y la dimensión se encuentran en un rango bajo, un 6.7% señalaron que se encuentran en un rango medio y un 20% aseguraron que relación de la variable y la dimensión se encuentran en un rango alto.

Tabla 8*Estudios de distribución normal de las variables y dimensiones de investigación*

	<i>Pruebas de normalidad</i>					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	,275	30	,000	,778	30	,000
PRODUCTIVIDAD	,337	30	,000	,638	30	,000
Satisfacción Laboral	,322	30	,000	,710	30	,000
Cultura Organizacional	,317	30	,000	,736	30	,000
Competencias	,317	30	,000	,736	30	,000
Participación	,256	30	,000	,807	30	,000

Nota: Se puede apreciar en la Tabla8 que los estudios de distribución habituales acomodaron un gran cuerpo de información detallada en datos estadísticos, datos muestrales y valores con significado bilateral, aclarando así un conjunto de pautas para la comprensión del camino investigativo, para dicho análisis. con fue procesada por un total de 30 empleados del departamento de rayos X del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón, por otro lado, de la muestra tenemos la oportunidad de ver que la muestra puede ser representada por gl, por lo cual la tabla propone un gl igual a 30, por tal motivo se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk principalmente a la proporción de la muestra que es menor a 50, conociendo además el nivel de significancia que se pudo determinar que se accedió utilizando la conjetura intermitente y la prohibición de la conjetura nula, se puede demostrar que el procedimiento no paramétrico dela rho de Spearman es lo que conduce a esta premisa general sean de suma importancia.

Verificación de hipótesis general

H₀: No existe relación positiva entre gestión administrativa y productividad de los empleados del área de Rayos X.

H_a: Existe relación positiva entre gestión administrativa y productividad de los empleados del área de Rayos X.

Tabla 9

Test de hipótesis general

		GESTIÓN	
		ADMINISTRATIVA	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,869**
		N	30
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,869**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	30

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

Nota: Como se muestra en la Tabla9, encontramos que los datos procesados por el SPSS Estadístico determinaron un valor de 0.869** para la teoría de la Correlación de la Gestión Administrativa y Productividad. Debido a esto, la hipótesis nula comenzó a ser rechazada y la hipótesis general aceptada. Esto confirma que una optimización significativa en la gestión adm. del hospital produce positivamente una productividad óptima.

Verificación de hipótesis específica (a)

H₀: No existe relación positiva entre gestión administrativa y satisfacción laboral de los empleados del área de Rayos X.

H_a: Existe relación positiva entre gestión administrativa y satisfacción laboral de los empleados del área de Rayos X.

Tabla 10

Test de la hipótesis específica (a)

			GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,834**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
Satisfacción Laboral	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,834**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Nota: Como se muestra en la Tabla10, encontramos que los datos procesados por el SPSS Estadístico determinaron un valor de 0.834** para la teoría de la Correlación dela Gestión Administrativa y satisfacción laboral. Debido a esto, la hipótesis nula comenzó a ser rechazada y la hipótesis general aceptada. Esto confirma que una optimización significativa en la gestión adm. del hospital produce positivamente una satisfacción laboral óptima.

Verificación de hipótesis específica (b)

H₀: No existe relación significativa entre gestión administrativa y cultura organizacional de los empleados del área de Rayos X.

H_a: Existe relación significativa entre gestión administrativa y cultura organizacional de los empleados del área de Rayos X.

Tabla 11

Test de hipótesis específica (b)

			GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Cultura Organizacional
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,795**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
Cultura Organizacional	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	,795**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Nota: Como se muestra en la Tabla 11, encontramos que los datos procesados por el SPSS Estadístico determinaron un valor de 0.795** para la teoría de la Correlación de la Gestión Administrativa y cultura organizacional. Debido a esto, la hipótesis nula comenzó a ser rechazada y la hipótesis general aceptada. Esto confirma que una optimización significativa en la gestión adm. del hospital produce positivamente una buena cultura organizacional.

Verificación de hipótesis (c)

H₀: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y las competencias de los empleados del área de Rayos X.

H_a: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las competencias de los empleados del área de Rayos X.

Tabla 12

Test de hipótesis específica (c)

		GESTIÓN		
		ADMINISTRATIVA	Competencias	
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,828**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Competencias	Coeficiente de correlación	,828**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Nota: Como se muestra en la Tabla12, encontramos que los datos procesados por el SPSS Estadístico determinaron un valor de 0.828** para la teoría de la Correlación de la Gestión Administrativa y competencias. Debido a esto, la hipótesis nula comenzó a ser rechazada y la hipótesis general aceptada. Esto confirma que una optimización significativa en la gestión adm. del hospital produce positivamente una competencia sana.

Verificación de hipótesis específica (d)

H₀: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la participación de los empleados del área de Rayos X.

H_a: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la participación de los empleados del área de Rayos X.

Tabla 13

Test de hipótesis específica (d)

		GESTIÓN		
		ADMINISTRATIVA	Participación	
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1,000	,439*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	30	30
	Participación	Coefficiente de correlación	,439*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	30	30

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Como se muestra en la Tabla13, encontramos que los datos procesados por el SPSS Estadístico determinaron un valor de 0.439** para la teoría de la Correlación de la Gestión Administrativa y participación. Debido a esto, la hipótesis nula comenzó a ser rechazada y la hipótesis general aceptada. Esto confirma que una optimización significativa en la gestión adm. del hospital produce positivamente una participación favorable.

V. DISCUSIÓN

En este apartado se procedió a realizar la discusión con los hallazgos realizados y los resultados obtenidos, donde se propuso como interrogante: ¿determinar la relación que existe entre gestión administrativa y productividad de los empleados del área Rayos X del Hospital Regional EGB?, debido a la importancia que es la gestión adm. en relación con la productividad en el Hospital y así los empleados sean más eficientes en sus actividades correspondientes.

En relación con nuestro objetivo General, Se utilizaron las estadísticas de Rho Spearman. Se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,869, lo que indica que existe una correlación positiva alta entre las dos variables, se puede afirmar que existe una relación significativa entre la gestión empresarial y la productividad. Por otro lado, un 43.3% de la muestra encuestada sostuvo que la gestión adm. tiene una impresión alta, de igual modo la productividad se sostuvo como una impresión alta un 50%. Corroborado con la teoría de Paz (2017) quien tuvo la finalidad de establecer relación entre Gestión adm. y la Productividad de la persona donde encontró un grado de sig bilateral es $p < .05$ y un valor de 0,478* en el coeficiente de correlación de Rho de Spearman debido a la similitud a nuestra investigación se acepta la hipótesis alternativa.

Según Cubas (2019) determinó en su investigación la relación entre gestión adm. y productividad de los empleados administrativos del Hospital G. A. los resultados del Spearman Sig. bilateral de $0.000 < 0.05$ y Rho 0.805**, demostrando un grado de interacción moderado, donde hay relación significativa para las dos variables. Por su parte Moreno (2018) estableció la interacción entre gestión adm. y productividad del personal de Hospital SG. Donde obtuvo coeficiente de correlación Pearson de 0.877* para la primera variable, y para la segunda es de 0,770**, por la cual tiene una correlación significativa alta entre las 2 variables; detallando que el funcionamiento se ve afectado por la gestión adm. en un 70%.

De igual manera, Chávez & Huamán (2018) en su averiguación detalló la relación de la gestión adm. con la productividad laboral de los colaboradores de la municipalidad, obteniendo como resultado una correlación positiva considerable entre las 2 variables, con un coeficiente R-Pearson de 0,585**siendo menor que el

nivel de significancia igual a 0.05, por lo cual se afirma que existe relación entre ambas variables.

Con respecto al objetivo específico (a), donde se buscó determinar la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral de los empleados, el coeficiente de correlación fue de 0,834, lo que indica una alta correlación positiva con la variable administrativa adm. y la satisfacción laboral unidimensional mostró que la gestión administrativa tenía una relación significativa con la satisfacción laboral. Asimismo, el 43,3% de los empleados encuestados consideró que adm. Es congruente con la teoría de Acosta (2021), que determinó la relación entre la gestión del personal y la satisfacción laboral en el hospital Arzobispo. Usó Spearman (ρ) para concluir que existe una interacción entre las dos variables, lo que arroja una ρ moderadamente positiva de 0,423 en el nivel de significancia p . 0,001. Determinado que la gestión adm. si se relaciona con la relación de los empleados.

De tal modo, Tuesta-Nole (2018) donde estableció la relación entre gestión adm. y satisfacción del paciente, obteniendo como resultado que hay correlación moderada entre los 2 cambiantes con un coeficiente de Spearman de 0,564**. Entre los resultados más resaltante se obtuvo que 82%de los pacientes adultos expresaron que su grado de la gestión es deficiente y un 74%señalaron que el nivel de satisfacción es insatisfecho. En cuanto Solís e Hidalgo (2018) en su artículo en Ecuador determinó como la medida de la gestión adm. afecta en la satisfacción laboral de los empleados. Donde su confiabilidad Alfa de cronbach ha sido de 0,834**, concluyendo que la gestión adm. NO influye ala satisfacción laboral

En cuanto con el objetivo específico (b), donde se indicó establecer la relación que existe entre gestión adm. y cultura organizacional, Se demostró un coeficiente de correlación de 0,795, lo que indica una correlación positiva entre la administración adm. y aspectos de la cultura organizacional. El 43,3% de los empleados encuestados tiene una alta impresión de la cultura organizacional adm. Los resultados antes mencionados son consistentes con un estudio de Medrano (2022) quien afirmó en su estudio que la interacción entre administración y productividad fue significativa, ya que se logró una significancia bilateral de 0.000 y un coeficiente $\rho = 0.778$, indicando que un alto muestra una correlación positiva.

Esto le permitió repasar sus conjeturas de investigación, luego de lo cual se animó a dar seguimiento constante a cada una de sus actividades y procedimientos de gestión.

En cuanto a Rojas (2021) en su estudio presentada reafirma lo mencionado anteriormente, donde se empleó la prueba de Rho Spearman para decidir la relación entre las variables, concluyendo que las dos variables tienen un grado de correlación positiva alta Rho de 0.560** y valor de sig. Bilateral de 0,001.

De acuerdo al objetivo específico (c), se determinó la relación que existe entre gestión administrativa y competencias de los empleados, donde se estableció un coeficiente de correlación de 0.828, lo que nos permite verificar una alta relación positiva entre las variables de gestión administrativa y las dimensiones competenciales. Se puede observar que el 43,3% de los empleados encuestados indicó que adm. Tuvo una alta impresión de la competencia en el hospital. De acuerdo con la teoría de Lara (2017) en su artículo, muestra alta validez y confianza con un Rho de 0.993**. Donde se concluye que existe una correlación positiva de muy fuerte a perfecta entre la gestión adm. y dimensiones

Así mismo, Ocala (2021) determinó en su indagación como influye la gestión en la productividad del personal administrativa del Hospital, donde se obtuvo que el coeficiente de correlación de las dos variables fue de 0,996**, detallando una correlación significativa, donde el coeficiente de determinación R cuadrado fue 0,991** manifestando que el 99.1% de las variaciones vistas de la productividad son expresados por la variación gestión.

Y por último con respecto al objetivo (d), se determinó la relación que existe entre gestión administrativa y participación de los empleados, donde se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,439 lo cual nos demostró la relación positiva moderada entre gestión adm. y la dimensión participación. Se observó que el 20 % de los empleados encuestados afirmaron un rango alto entre gestión adm. y la participación de los trabajadores. Se concuerda con Ordoñez (2020) en su indagación realizada en Ecuador analizó la gestión adm. de las entidades de educación superior, obteniendo como resultado que hay 1 grado de confianza del 68% y 1 grado de riesgo del 32%, determinado que las debilidades fijadas en la gestión responden a la carencia de los planes de riesgo.

De igual forma, Mendoza-Briones (2017) en su estudio que se realizó en Ecuador manifestó la importancia de la gestión adm. para la innovación de medianas empresas, donde concluyó que hay una relación de positiva muy fuerte y con una significancia bilateral de $0.000 < 0.05$ y con un coeficiente de correlación Spearman de $0,843^{**}$, por el cual se determina que la gestión administrativa SI incide en la innovación de las medianas empresas.

VI. CONCLUSIONES

Primera: se evidenció los resultados logrados con un valor de significancia menor a 0.05 y una correlación de las variables cuyo valor es 0,869**, donde se afirma que existe una correlación positiva. Asimismo, respecto a la información recolectada de los 30 empleados del área de Rayos X del Hospital EGB afirmaron que 43.3% de los encuestados se refiere a la gestión adm. como una impresión alta, un 30% afirmaron una impresión media y al final un 26.7% consideran una impresión baja, respecto a la productividad, se tiene que el 50% sostuvieron una impresión alta y al final el 50% indicaron una impresión baja. Dichos resultados evidenciaron que una optimización significativa en la Gestión Administrativa del Hospital, crea positivamente una óptima productividad. Luego de lo puesto en mención se afirma que se procedió a aceptar la hipótesis alterna, rechazando la hipótesis nula, debido a que existe una relación entre las variables del estudio, por lo tanto se cumple con el objetivo general.

Segunda: se obtuvo en los resultados un valor de significancia inferior a 0.05 y una correlación entre la variable gestión adm. y satisfacción laboral con un valor de 0.834**. El cual nos confirma una correlación positiva. Según las respuestas que se obtuvieron de los 30 empleados encuestados, afirmaron que un 20% se encuentran en un rango bajo. Un 6.7% lo consideran de un rango medio y el 43.3% la consideran de un alto rango. Se logra deducir, en conclusión, que un 56.7% de los encuestados no consideran que el hospital tenga un alto nivel de satisfacción laboral. De lo mencionado se procedió a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, debido a que existe una relación positiva entre gestión adm. y satisfacción laboral.

Tercera: de los resultados logrados en la indagación determinan que el cruce entre la variable gestión administrativa y la segunda dimensión cultura organizacional, señaló que el 13.3% del total de empleados que participaron en el cuestionario indicaron que las dos variantes se hallan en un rango bajo, a medida que el 6.7% argumentaron que se hallan en un rango medio y sin embargo el 43.3% aseveraron que la asociación de las dos variables ha sido representada en un alto rango. De manera, por medio de la teoría correlativa se concluyó un costo de 0,795** en la correlación de gestión administrativa y cultura organizacional. Por medio el cual se produjo que, para seguir logrando que el Hospital siga mejorando

en su gestión es necesario que sus empleados sepan de la cultura de su institución y sigan realizando sus actividades con eficacia.

Cuarta: Los resultados logrados en la indagación detallan que el cruce entre la variable gestión administrativa y la tercera dimensión competencias, afirmó que el 16.7% del total de empleados que participaron en el cuestionario indicaron que las dos variantes se hallan en un rango bajo, a medida que el 10% argumentaron que se hallan en un rango medio y sin embargo el 43.3% aseveraron que la asociación de las dos variables ha sido representada en un alto rango. De manera, por medio de la teoría correlativa se concluyó un costo de 0,828** en la correlación de gestión administrativa y competencias. Por medio el cual se produjo que, la gestión del Hospital brinda competencias sanas entre empleados para que sigan mejorando mutuamente cada día.

Quinta: Los resultados logrados en la indagación detallan que el cruce entre la variable gestión administrativa y la cuarta dimensión participación, señaló que el 10% del total de empleados que participaron en el cuestionario indicaron que las dos variantes se hallan en un rango bajo, a medida que el 6.7% argumentaron que se hallan en un rango medio y sin embargo el 20% aseveraron que la asociación de las dos variables ha sido representada en un alto rango. De manera, por medio de la teoría correlativa se concluyó un costo de 0,439** en la correlación de gestión administrativa y participación. Por medio el cual se produjo que, no todos los empleados participan en las gestiones del Hospital para el crecimiento de dicha institución

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A la jefatura del departamento de rayos x, recomendamos dar prioridad en la Gestión Administrativa con el fin de sostener y mejorar la productividad para conseguir mejores resultados pudiendo así ejercer sus funciones de una manera efectiva y eficiente.

Segunda: se recomienda a la jefatura de rayos X, capacitar, ser equitativo y escuchar sus expectativas de los empleados para que se sientan comprometidos con sus actividades y con el hospital. También deben considerar invertir en tecnología para que el trabajo sea de una manera más rápida y cómoda para los empleados y a la vez la atención más rápida ante una gran demanda de pacientes.

Tercero: Se recomienda a la jefatura de Rayos X; adaptar la cultura de la empresa en los empleados, estableciendo metas, objetivos que mejoren la organización, también es recomendable motivarles para que el espíritu del equipo sea mayor y así crezca la productividad.

Cuarto: se recomienda a la jefatura de Rayos X; fortalecer la estructura organizacional para una adecuada dirección fomentando el liderazgo y responsabilidad en los trabajadores, impulsar capacitaciones seguidas sacando provecho conocimientos para su competencia y su aporte en el área y hacia los pacientes a atender teniendo así la capacidad para actuar de una manera eficiente y se logre el objetivo como organización

Quinto: se recomienda a la jefatura de Rayos X; garantizar seguridad y bienestar a cada trabajador creando programas y actividades para que sean más participativos en cada actividad, brindándoles también la tecnología para darles la facilidad hacia lo asignado para luego realizar un control para así poder medir los resultados.

REFERENCIAS

- Acosta Ponte, F. N. (2021). Gestión administrativa y satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNF_db5df9f31a3f19f59bae81a9f77db515
- Andina, A. (2017) <https://www.americaeconomia.com/gestion-hospitalaria/peru-essalud-mejorara-productividad-en-sus-hospitales-escala-nacional>
- Arias-Gómez J, Villasís-Keever MÁ, Miranda-Novales MG. El protocolo de investigación III: la población de estudio. Rev Alerg Méx. 2016 abr-jun;63(2):201-206. <https://pdfs.semanticscholar.org/05a0/92b010acf9756ec0e800749bbe868c4e68f7.pdf>
- Batista, J., Cruz, E., Lopez, E., Sarquis, L., Seiffert, L., Wolff, L. (2020) effect of the administrative transition of hospital management on the safety culture in surgical units. Scielo. Vol 29. <https://doi.org/10.1590/1980-265X-TCE-2019-0012>
- Becerra, D. (2021) The Productivity of the Manufacturing Sector: The Case of Colombia 2005-2016. Imef. 16(4), 1-27. <https://doi.org/10.21919/remef.v16i4.527>
- Castaño, E. (2022) From productive and motivated work to the psychological imperative of rest: Medellín, Historia Crítica. 83(2022), 57-76. <https://doi.org/10.7440/histcrit83.2022.03>
- Chiavenato, I. (2016). Introducción a la teoría general de la administración (Vol. V). México: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- CONCYTEC. (2018). Compendio de normas para trabajos escritos. Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, CONCYTEC.
- Cubas Ayasta, Z. L. (2019). Gestión administrativa y productividad laboral del personal administrativo en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_ff4068ff6761037145f10419981e5304
- Diario Gestión (2016) <https://gestion.pe/economia/peru-cayo-7-8-nivel-productividad-ultimos-cuatro-anos-91472-noticia/>

- Espinoza, E., Gil, W. y Agurto, E. (2020) Main problems in the management of health establishments in the Peru. *Scielo*, 46(4). <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v46n4/1561-3127-rcsp-46-04-e2146.pdf>
- Gomez C., Garcia F., & Gomez M. (2019). Eficiencia y Productividad de los Sistemas de Salud de los Países de la Union Europea. *Estudios de Economía Aplicada*, 37(2), 196–215. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6963183>
- Gomez, G. et al (2021) Productivity analysis around information literacy in the higher education stage. *Texto Livre*. 14(2), 33694. <https://doi.org/10.35699/1983-3652.2021.33694>
- Hernández, H., Cardona, D., & Del Rio, J. (2017). Direccionamiento Estratégico: Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas. *Informacion Tecnologica*, 28(5), 15–22. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642017000500003> de su organización.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Education.
- INEI(2016)https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaless/Est/Lib0425/Libro.pdf.
- Jerónimo, D., Hernández, L. & Martinez, R. (2022) Organizational Learning: Individual Factor and Scientific Production in a University. *Investigación administrativa*. Vol 51, Page 129, 51(1), 129. <https://doi.org/10.35426/iav51n129.03>
- La República (2019) <https://larepublica.pe/sociedad/2019/09/02/falta-de-incubadoras-hospital-arrastra-grave-crisis-desde-2014-minsa-mef-salud-incubadoras/>
- Lara Ocaña, J. (2017) Impact of the administrative management on the efficiency of the fisheries fishing activity - cantón manta. *eca sinergia*, 8(2), 144-157. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v8i2.780
- López, W., Ossa, C., Cudina, & Salas, G. (2021). Analysis of production and collaboration networks in doctoral programs in psychology in Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 25(1), 151–182. <https://doi.org/10.14718/ACP.2022.25.1.11>

- Maza, F. & Vergara, J. (2016) Efficiency and productivity of high complexity Latin American hospitals and clinics. *Saber, ciencia y libertad*, vol. 12(1), <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2017v12n1.1471>
- Medrano, F. (2022) Gestión administrativa y productividad procesal en el Primer Juzgado Especializado Civil de la Provincia de San Martín, 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81911/Medrano_MFJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mejía, II. & Jimenez, C. (2021) Competitiveness and productivity of the business administrator in pymes colombia and latin America. *Tendencias*. 21(1), 238-251. <https://doi.org/10.22267/rtend.202101.135>
- Mendoza-Briones (2017) Importance of administrative management for the innovation of medium-sized commercial enterprises in the city of Manta. *Dominio de las ciencias*. 3(2), 947-964. <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may.947-964>
- Moreno Pezo, D. (2018) Gestión Administrativa y desempeño de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26046>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis. <https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046-mastertesismetodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-yredacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>
- Núñez, E. et al (2016) Administrative efficiency in the Mexican Fund for the Prevention of Catastrophic Expenditures in Health. *Salud Publica*. 58(5). <https://doi.org/10.21149/spm.v58i5.8244>
- Ocola Nina, J. (2021) Gestión del talento humano y su influencia en la productividad del personal administrativo de un Hospital de Puerto Maldonado, 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74685>
- Ordóñez Parra, J.; Cárdenas Muñoz, J.; Cuadrado Sánchez, G.; Zamora Zamora, G. (2020) Gestión administrativa de las instituciones de educación superior: Universidad Católica de Cuenca-Ecuador *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 17(1), 2021. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28065533035>

- Ramírez W. (2022). Gestión del capital humano por competencias laborales en el contexto empresarial. *Lúmina*, 23(1). <https://doi.org/10.30554/lumina.v23.n1.4081.2022>.
- Salazar, Diaz, Benalcazar & Acuña (2018) Administrative management in food and drink establishments in the La Ronda sector of the historical center of Quito Ecuador. *Scielo*. 14(1). <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-235X2018000100002>
- Sánchez Suárez, Y., Trujillo García, L., Marqués León, M., & Santos Pérez, O. (2021). Los indicadores de gestión hospitalaria en tiempos de Covid 19. *Visionario Digital*, 5(4), 58-77. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v5i4.1901>
- Solís Cedeño, V.; Hidalgo Angulo, H. (2018) Gestión administrativa y su incidencia en la sostenibilidad financiera de la Pymes sector manufacturero de Manabí. *ECA Sinergia*, 10(1), 59-69. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v10i1.1178
- Terry, G. (2018). *Principios de la administración*. México: Compañía Editorial Continental.
- Tuesta-Nole, J. (2018) Gestión sanitaria y la satisfacción del paciente adulto mayor en el hospital II Tarapoto-Essalud, Perú. *Archivos de Medicina (Col)*, 18(2). <https://doi.org/10.30554/archmed.18.2.2677.2018>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Gestión administrativa	Es un conjunto de hechos que a partir de los cuales el gerente realiza actividades a través de la terminación del proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control. Núñez (2016)	Esta variable se va a medir por medio del cuestionario sobre gestión administrativa, el cual se compone por 30 ítems y de 4 dimensiones, que son: planeación, organización, dirección y control.		Objetivos	Likert
			Planeación	Estrategias	
			Organización	Decisiones	
				Estructura organizacional	
			Dirección	Departamentalización	
				Motivación	
			Control	Liderazgo	
				Comunicación	
				Medidad de control	
				Evaluación constante	
Variable 2: Productividad	Es la relación entre la producción lograda por un sistema productivo y los recursos empleados para alcanzar dicha producción. También puede ser explicado como la relación entre los resultados y el tiempo usado para obtenerlos: cuanto sea menor el tiempo que pueda alcanzar el resultado exigido. Parrales y Tamayo (2017)	Para la revisión de esta variable se medirá a través del cuestionario sobre productividad, el cual se constituye por 30 ítems y tiene 4 dimensiones como: satisfacción laboral, cultura organizacional, competencias y participación.	Satisfacción laboral	Puesto de trabajo	Likert
			Cultura organizacional	Formación e información	
				Identificación	
			Competencias	Satisfacción hacia los jefes	
				Adaptación al rol	
			Participación	Oportunidades de capacitación	
				Innovación	
	Liderazgo				
	Proactividad de la persona				
	Grupo de trabajo				

NOTA: Fuente elaboración propia

Anexo 2 Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS	VAR.	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Gestión administrativa y productividad de los empleados del área diagnóstico por imágenes del Hospital Regional EGB - Chimbote, 2022	¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad de los empleados del área diagnóstico por imágenes del Hospital REGIONAL EGB – Chimbote, 2022?	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la productividad de los empleados del área diagnóstico por imágenes del Hospital REGIONAL EGB – Chimbote, 2022.	Existe relación positiva entre la gestión administrativa y la productividad de los empleados del área diagnóstico por imágenes del Hospital REGIONAL EGB – Chimbote, 2022.	V1. Gestión administrativa	Planificación	Objetivos	Tipo de investigación:
						Estrategias	
					Organización	Estructura organizacional	Aplicada
					Dirección	Departamentalización	Diseño de investigación:
	Motivación	No experimental de corte transversal					
	Liderazgo						
	Medidad de control	Población:					
	Evaluación constante	30 empleados del área diagnóstico por imágenes del Hospital Regional EGB.					
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	VAR.	DIMENSIONES	INDICADORES	
	(a) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los empleados del área diagnóstico por imágenes del Hospital REGIONAL EGB – Chimbote, 2022?	(a) Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los empleados del área diagnóstico por imágenes del Hospital REGIONAL EGB	(a) Existe relación positiva entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los empleados del área diagnóstico por imágenes del Hospital REGIONAL EGB – Chimbote, 2022		Satisfacción laboral	Puesto de trabajo	Muestra
	(b) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la cultura organizacional de los empleados del área diagnóstico por imágenes del Hospital REGIONAL EGB – Chimbote, 2022?	(b) Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la cultura organizacional de los empleados del área diagnóstico por imágenes del Hospital REGIONAL EGB	(b) Existe relación positiva entre la gestión administrativa y la cultura organizacional de los empleados del área diagnóstico por imágenes del Hospital REGIONAL EGB – Chimbote, 2022		Cultura organizacional	Formación e información	30 empleados del área diagnóstico por imágenes del Hospital Regional EGB,
	(c) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la competencia de los empleados del área diagnóstico por imágenes del Hospital REGIONAL EGB – Chimbote, 2022?	(c) Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la competencia de los empleados del área diagnóstico por imágenes del Hospital REGIONAL EGB	(c) Existe relación positiva entre la gestión administrativa y la competencia de los empleados del área diagnóstico por imágenes del Hospital REGIONAL EGB – Chimbote, 2022			Identificación	
	(d) ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la participación de los empleados del área diagnóstico por imágenes del Hospital REGIONAL EGB – Chimbote, 2022?	(d) Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la participación de los empleados del área diagnóstico por imágenes del Hospital REGIONAL EGB	(d) Existe relación positiva entre la gestión administrativa y la participación de los empleados del área diagnóstico por imágenes del Hospital REGIONAL EGB – Chimbote, 2022		Competencias	Ssatisfacción hacia los jefes	Técnica:
						Adaptación al rol	
						Oportunidades de capacitación	Encuesta
						Innovación	Instrumentos:
						Proactividad de la persona	Cuestionario

Nota: Fuente elaboración propia

Anexo 3

Instrumento de la Gestión Administrativa

Formato de Encuesta:

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre la **Gestión administrativa**. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la opción que considera valida con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas.

OPCIONES DE RESPUESTA:

1: En desacuerdo / **2:** Algo en desacuerdo / **3:** Ni en desacuerdo ni de acuerdo / **4:** Algo de acuerdo / **5:** De acuerdo

Nº	AFIRMACIONES	1	2	3	4	5
1.	Considera usted que planificación de los objetivos ayuda para la formación e información de los colaboradores	1	2	3	4	5
2.	considera usted que se debe plantear bien los objetivos hacia los colaboradores para la satisfacción de los jefes.	1	2	3	4	5
3.	observa usted que los objetivos son planteados de acuerdo con la adaptación del rol de los colaboradores	1	2	3	4	5
4.	considera usted que el hospital Regional ha planificado sus objetivos para que los colaboradores sean más productivos	1	2	3	4	5
5.	observa usted que se plantea las estrategias en cada puesto de trabajo de los colaboradores	1	2	3	4	5
6.	considera usted que se identifica las estrategias planteada hacia los colaboradores	1	2	3	4	5
7.	observa usted que las estrategias planificadas se adaptan al rol de los colaboradores	1	2	3	4	5
8.	considera usted que las estrategias ayudan a la innovación de los colaboradores	1	2	3	4	5
9.	observa usted que está bien estructurado la organizacional sobre los puestos de trabajo	1	2	3	4	5
10.	considera usted que los colaboradores se identifican con la estructura planteada por la organización.	1	2	3	4	5
11.	observa usted que la estructura de la organización se adapta al rol de los colaboradores	1	2	3	4	5
12.	considera usted que la estructura organizacional ayuda en la innovación de los colaboradores.	1	2	3	4	5
13.	observa usted que los colaboradores se encuentran divididos por puesto de trabajos	1	2	3	4	5
14.	observa usted que la organización divide a los colaboradores conforme se adecuan al rol del trabajo	1	2	3	4	5
15.	observa usted que los directivos motivan a los colaboradores para que tengan una buena formación	1	2	3	4	5
16.	considera usted que, para la satisfacción de los jefes, la directiva motiva a los colaboradores.	1	2	3	4	5
17.	observa usted que la directiva motiva a los colaboradores para que se adapten al trabajo.	1	2	3	4	5

18.	observa usted que la motivación que brinda la directiva ayuda a que los colaboradores sean más proactivos.	1	2	3	4	5
19.	considera usted que en cada puesto de trabajo debe haber un líder.	1	2	3	4	5
20.	observa usted que la directiva identifica a un líder entre los colaboradores	1	2	3	4	5
21.	considera usted que el líder ayuda para la adaptación al rol de los colaboradores	1	2	3	4	5
22.	considera usted que el líder influye en la innovación de los colaboradores	1	2	3	4	5
23.	observa usted que el hospital Regional tiene varias medidas de control para cada puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
24.	considera usted que las medidas de control dan satisfacción a los jefes.	1	2	3	4	5
25.	considera usted que las capacitaciones ayudan a las medidas de control.	1	2	3	4	5
26.	observa usted que la medida de control ayuda a que los colaboradores sean más proactivos.	1	2	3	4	5
27.	considera usted que hay evaluación constante en cada puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
28.	considera usted que es adecuada el control del hospital mediante la evaluación constante para la satisfacción de los jefes	1	2	3	4	5
29.	observa usted que las capacitaciones a los colaboradores ayuda para la evaluación constante del hospital	1	2	3	4	5
30.	observa usted que el hospital hace evaluaciones constante para que los colaboradores mejoren en la proactividad	1	2	3	4	5

Gracias por completar el cuestionario.

Anexo 4

Instrumento de la Productividad

Formato de Encuesta:

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones sobre la **Productividad**. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la opción que considera valida con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas.

OPCIONES DE RESPUESTA:

1: En desacuerdo / 2: Algo en desacuerdo / 3: Ni en desacuerdo ni de acuerdo / 4: Algo de acuerdo / 5: De acuerdo

Nº	AFIRMACIONES	1	2	3	4	5
1.	considera usted que cada trabajador se siente satisfecho en su puesto para lograr los objetivos.	1	2	3	4	5
2.	observa usted que en el departamento esta actualizado según su estructura.	1	2	3	4	5
3.	considera usted que en el lugar donde labora hay factores que influyen a motivarse	1	2	3	4	5
4.	observa usted que en el departamento esta actualizado según su estructura.	1	2	3	4	5
5.	considera usted que existen métodos estratégicos para facilitar el servicio al paciente	1	2	3	4	5
6.	observa usted que los departamentos existen flujos para facilitar su correcto flujo de atención.	1	2	3	4	5
7.	consideras que los acuerdos tomados el liderazgo llegan en su correcta información.	1	2	3	4	5
8.	observa usted que se da seguimiento a los acuerdos tomados como correcto control para llegar a los objetivos	1	2	3	4	5
9.	considera usted que el lograr los objetivos planeados hace que te identifiques con la institución.	1	2	3	4	5
10.	consideras usted que una correcta estructura organizacional puede ayudarte a identificar como parte del equipo	1	2	3	4	5
11.	observa usted que hay elementos que pueden hacerte sentir motivado en tu organización	1	2	3	4	5
12.	considera usted que medir su rendimiento laboral le puede ayudar con su compromiso como trabajador	1	2	3	4	5
13.	observa usted que los planes hechos por la jefatura ha facilitado en el servicio a los pacientes	1	2	3	4	5
14.	considera usted que la estructura organizacional hecha por los líderes en su área brinda una mejor visión.	1	2	3	4	5
15.	observa usted que el liderazgo es de gran influencia para los para lograr las metas como equipo.	1	2	3	4	5
16.	observa usted que los líderes miden el rendimiento para el mejor rendimiento de cada trabajador	1	2	3	4	5
17.	considera que el adaptarte a nuevos cambios te desarrolla en tu vida profesional	1	2	3	4	5

18.	observa usted que puede adaptarse a las nuevas exigencias demandadas	1	2	3	4	5
19.	considera usted que está satisfecho con la labores que realiza en la empresa	1	2	3	4	5
20.	observas que tiene usted tiene autonomía para hacer los trabajos asignados	1	2	3	4	5
21.	consideras que usas todas tus habilidades en el puesto donde estas asignado	1	2	3	4	5
22.	consideras que te sientes integrado en las capacitaciones que otorgan al área.	1	2	3	4	5
23.	observa usted que el trabajo que realizas te llevara a una motivación personal	1	2	3	4	5
24.	considera que en tu área de trabajo realizan capacitaciones constantes.	1	2	3	4	5
25.	observa usted que tener un puesto de trabajo mejor diseñado más amplio y cómodo facilitaría su desempeño	1	2	3	4	5
26.	considera usted estar de acuerdo con el estilo y la dirección de la empresa.	1	2	3	4	5
27.	considera usted que el programa establecido se cumple en su totalidad	1	2	3	4	5
28.	consideras usted que conoce las metas y objetivos dela empresa.	1	2	3	4	5
29.	observa usted que los jefes le tratan con amabilidad y respeto.	1	2	3	4	5
30.	considera usted que su trabajo es muy rutinario	1	2	3	4	5

Gracias por completar el cuestionario.

Anexo 5

Matriz de validación del Instrumento de la Gestión Administrativa



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

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
DIMENSIÓN 1: Planeación																	
1	Considera usted que planificación de los objetivos ayuda para la formación e información de los colaboradores			X		X					X	X					X
2	considera usted que se debe plantear bien los objetivos hacia los colaboradores para la satisfacción de los jefes.			X			X			X			X				
3	observa usted que los objetivos son planteados de acuerdo con la adaptación del rol de los colaboradores				X		X			X					X		
4	considera usted que el hospital Regional ha planificado sus objetivos para que los colaboradores sean más productivos			X			X				X			X			
5	observa usted que se plantea las estrategias en cada puesto de trabajo de los colaboradores			X				X			X					X	
6	considera usted que se identifica las estrategias planteada hacia los colaboradores				X			X		X						X	
7	observa usted que las estrategias planificadas se adaptan al rol de los colaboradores				X		X			X						X	
8	considera usted que las estrategias ayudan a la innovación de los colaboradores			X				X		X				X			
DIMENSIÓN 2: Organización																	
9	observa usted que está bien estructurado la organizacional sobre los puestos de trabajo			X			X			X							X
10	considera usted que los colaboradores se identifican con la estructura planteada por la organización.			X			X				X						X
11	observa usted que la estructura de la organización se adapta al rol de los colaboradores				X			X		X						X	
12	considera usted que la estructura organizacional ayuda en la innovación de los colaboradores.			X				X			X					X	
13	observa usted que los colaboradores se encuentran divididos por puesto de trabajos			X				X			X						X
14	observa usted que la organización divide a los colaboradores conforme se adecuan al rol del trabajo			X			X				X					X	

DIMENSIÓN 3: Dirección		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
15	observa usted que los directivos motivan a los colaboradores para que tengan una buena formación		X						X			X				X	
16	considera usted que, para la satisfacción de los jefes, la directiva motiva a los colaboradores.		X					X				X					X
17	observa usted que la directiva motiva a los colaboradores para que se adapten al trabajo.			X				X					X				X
18	observa usted que la motivación que brinda la directiva ayuda a que los colaboradores sean más proactivos.			X					X			X				X	
19	considera usted que en cada puesto de trabajo debe haber un líder.			X					X				X			X	
20	observa usted que la directiva identifica a un líder entre los colaboradores				X				X			X					X
21	considera usted que el líder ayuda para la adaptación al rol de los colaboradores				X				X			X					X
22	considera usted que el líder influye en la innovación de los colaboradores			X					X				X				X
DIMENSIÓN 4: Control		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
23	observa usted que el hospital Regional tiene varias medidas de control para cada puesto de trabajo.			X				X				X				X	
24	considera usted que las medidas de control dan satisfacción a los jefes.				X				X				X			X	
25	considera usted que las capacitaciones ayudan a las medidas de control.				X				X			X					X
26	observa usted que la medida de control ayuda a que los colaboradores sean más proactivos.			X				X				X					X
27	considera usted que hay evaluación constante en cada puesto de trabajo.				X			X				X					X
28	considera usted que es adecuada el control del hospital mediante la evaluación constante para la satisfacción de los jefes				X			X				X				X	
29	observa usted que las capacitaciones a los colaboradores ayuda para la evaluación constante del hospital			X					X			X					X
30	observa usted que el hospital hace evaluaciones constante para que los colaboradores mejoren en la proactividad		X					X				X				X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NO

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: ROBLES ESPIRITU WILMER FILOMENO DNI: 32943876

Especialidad del validador: ADMINISTRACION GENERAL

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


 Wilmer Filomeno Robles Espiritu
 DNI N° 32943876

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

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
	DIMENSIÓN 1: Planeación																
1	Considera usted que planificación de los objetivos ayuda para la formación e información de los colaboradores	X				X					X			X			
2	considera usted que se debe plantear bien los objetivos hacia los colaboradores para la satisfacción de los jefes.			X				X		X				X			
3	observa usted que los objetivos son planteados de acuerdo con la adaptación del rol de los colaboradores				X				X	X						X	
4	considera usted que el hospital Regional ha planificado sus objetivos para que los colaboradores sean más productivos			X		X		X			X					X	
5	observa usted que se plantea las estrategias en cada puesto de trabajo de los colaboradores			X		X					X			X			
6	considera usted que se identifica las estrategias planteada hacia los colaboradores				X			X				X					
7	observa usted que las estrategias planificadas se adaptan al rol de los colaboradores	X					X			X				X			
8	considera usted que las estrategias ayudan a la innovación de los colaboradores				X			X				X				X	
	DIMENSIÓN 2: Organización																
9	observa usted que está bien estructurado la organizacional sobre los puestos de trabajo		X			X						X				X	
10	considera usted que los colaboradores se identifican con la estructura planteada por la organización.	X				X				X						X	
11	observa usted que la estructura de la organización se adapta al rol de los colaboradores				X			X				X		X			
12	considera usted que la estructura organizacional ayuda en la innovación de los colaboradores.				X		X					X				X	
13	observa usted que los colaboradores se encuentran divididos por puesto de trabajos				X		X				X					X	
14	observa usted que la organización divide a los colaboradores conforme se adecuan al rol del trabajo			X				X				X					X

DIMENSIÓN 3: Dirección		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
15	observa usted que los directivos motivan a los colaboradores para que tengan una buena formación	X						X					X				X
16	considera usted que, para la satisfacción de los jefes, la directiva motiva a los colaboradores.	X						X					X				X
17	observa usted que la directiva motiva a los colaboradores para que se adapten al trabajo.		X					X				X					X
18	observa usted que la motivación que brinda la directiva ayuda a que los colaboradores sean más proactivos.		X					X				X					X
19	considera usted que en cada puesto de trabajo debe haber un líder.				X			X					X		X		X
20	observa usted que la directiva identifica a un líder entre los colaboradores			X				X					X				X
21	considera usted que el líder ayuda para la adaptación al rol de los colaboradores				X			X				X					X
22	considera usted que el líder influye en la innovación de los colaboradores			X				X					X				X
DIMENSIÓN 4: Control		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
23	observa usted que el hospital Regional tiene varias medidas de control para cada puesto de trabajo.				X			X					X				X
24	considera usted que las medidas de control dan satisfacción a los jefes.			X				X					X				X
25	considera usted que las capacitaciones ayudan a las medidas de control.			X				X					X				X
26	observa usted que la medida de control ayuda a que los colaboradores sean más proactivos.				X			X					X				X
27	considera usted que hay evaluación constante en cada puesto de trabajo.			X				X					X				X
28	considera usted que es adecuada el control del hospital mediante la evaluación constante para la satisfacción de los jefes				X			X					X				X
29	observa usted que las capacitaciones a los colaboradores ayuda para la evaluación constante del hospital			X				X					X				X
30	observa usted que el hospital hace evaluaciones constante para que los colaboradores mejoren en la proactividad	X					X				X			X			

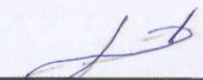
Observaciones (precisar si hay suficiencia): NO

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: CABANILLAS TORRES LUIS ALBERTO DNI: 08404690

Especialidad del validador: ESTADÍSTICO

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


 Firma del experto
 Metodológico

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

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

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
	DIMENSIÓN 1: Planeación																
1	Considera usted que planificación de los objetivos ayuda para la formación e información de los colaboradores			X				X				X				X	
2	considera usted que se debe plantear bien los objetivos hacia los colaboradores para la satisfacción de los jefes.				X				X				X				X
3	observa usted que los objetivos son planteados de acuerdo con la adaptación del rol de los colaboradores			X				X				X				X	
4	considera usted que el hospital Regional ha planificado sus objetivos para que los colaboradores sean más productivos				X				X				X				X
5	observa usted que se plantea las estrategias en cada puesto de trabajo de los colaboradores			X				X				X					X
6	considera usted que se identifica las estrategias planteada hacia los colaboradores				X				X				X				X
7	observa usted que las estrategias planificadas se adaptan al rol de los colaboradores		X					X				X				X	
8	considera usted que las estrategias ayudan a la innovación de los colaboradores																
	DIMENSIÓN 2: Organización																
9	observa usted que está bien estructurado la organizacional sobre los puestos de trabajo		X					X					X				X
10	considera usted que los colaboradores se identifican con la estructura planteada por la organización.			X				X				X				X	
11	observa usted que la estructura de la organización se adapta al rol de los colaboradores			X								X				X	
12	considera usted que la estructura organizacional ayuda en la innovación de los colaboradores.				X				X				X		X		
13	observa usted que los colaboradores se encuentran divididos por puesto de trabajos				X				X				X				X
14	observa usted que la organización divide a los colaboradores conforme se adecuan al rol del trabajo				X				X				X				X

DIMENSIÓN 3: Dirección		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
15	observa usted que los directivos motivan a los colaboradores para que tengan una buena formación	X					X				X					X	
16	considera usted que, para la satisfacción de los jefes, la directiva motiva a los colaboradores.		X					X					X				X
17	observa usted que la directiva motiva a los colaboradores para que se adapten al trabajo.			X					X			X					X
18	observa usted que la motivación que brinda la directiva ayuda a que los colaboradores sean más proactivos.				X				X				X				X
19	considera usted que en cada puesto de trabajo debe haber un líder.				X				X				X				X
20	observa usted que la directiva identifica a un líder entre los colaboradores		X				X					X					X
21	considera usted que el líder ayuda para la adaptación al rol de los colaboradores				X				X				X				X
22	considera usted que el líder influye en la innovación de los colaboradores				X				X				X				X
DIMENSIÓN 4: Control		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
23	observa usted que el hospital Regional tiene varias medidas de control para cada puesto de trabajo.			X				X					X				X
24	considera usted que las medidas de control dan satisfacción a los jefes.		X					X				X					X
25	considera usted que las capacitaciones ayudan a las medidas de control.				X				X				X				X
26	observa usted que la medida de control ayuda a que los colaboradores sean más proactivos.				X				X				X				X
27	considera usted que hay evaluación constante en cada puesto de trabajo.				X				X				X				X
28	considera usted que es adecuada el control del hospital mediante la evaluación constante para la satisfacción de los jefes			X				X				X				X	
29	observa usted que las capacitaciones a los colaboradores ayuda para la evaluación constante del hospital				X				X			X					X
30	observa usted que el hospital hace evaluaciones constante para que los colaboradores mejoren en la proactividad	X					X				X				X		

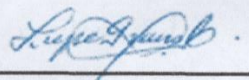
Observaciones (precisar si hay suficiencia): NO

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: GRAUS CORTEZ LUPE ESTHER DNI: 07539368

Especialidad del validador: METODÓLOGA

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



 Firma del experto
 Metodológico

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

Anexo 6

Matriz de validación del Instrumento de la Productividad



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable.

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
DIMENSIÓN 1: Satisfacción laboral																	
1	considera usted que cada trabajador se siente satisfecho en su puesto para lograr los objetivos.			X					X				X				X
2	observa usted que en el departamento esta actualizado según su estructura.				X				X			X					X
3	considera usted que en el lugar donde labora hay factores que influyen a motivarse			X				X				X					X
4	observa usted que en el departamento esta actualizado según su estructura.				X				X			X				X	
5	considera usted que existen métodos estratégicos para facilitar el servicio al paciente				X			X				X			X		
6	observa usted que los departamentos existen flujos para facilitar su correcto flujo de atención.			X				X				X				X	
7	consideras que los acuerdos tomados el liderazgo llegan en su correcta información.				X			X				X					X
8	observa usted que se da seguimiento a los acuerdos tomados como correcto control para llegar a los objetivos				X			X				X				X	
DIMENSIÓN 2: Cultura organizacional																	
9	considera usted que el lograr los objetivos planeados hace que te identifiques con la institución.				X			X				X				X	
10	consideras usted que una correcta estructura organizacional puede ayudarte a identificar como parte del equipo			X				X				X				X	
11	observa usted que hay elementos que pueden hacerte sentir motivado en tu organización				X			X				X				X	
12	considera usted que medir su rendimiento laboral le puede ayudar con su compromiso como trabajador			X				X				X				X	
13	observa usted que los planes hechos por la jefatura ha facilitado en el servicio a los pacientes			X				X				X				X	
14	considera usted que la estructura organizacional hecha por los líderes en su área brinda una mejor visión.				X		X					X				X	
15	observa usted que el liderazgo es de gran influencia para los para lograr las metas como equipo.				X			X				X				X	
16	observa usted que los líderes miden el rendimiento para el mejor rendimiento de cada trabajador			X				X				X				X	
DIMENSIÓN 3: Competencias																	
17	considera que el adaptarte a nuevos cambios te desarrolla en tu vida profesional			X				X				X				X	
18	observa usted que puede adaptarse a las nuevas exigencias demandadas			X				X				X				X	

19	considera usted que está satisfecho con la labores que realiza en la empresa				X				X				X				X
20	observas que tiene usted tiene autonomía para hacer los trabajos asignados			X				X			X				X		
21	consideras que usas todas tus habilidades en el puesto donde estas asignado			X				X			X			X			
22	consideras que te sientes integrado en las capacitaciones que otorgan al área.				X			X			X			X			
23	observa usted que el trabajo que realizas te llevara a una motivación personal			X				X			X			X			
24	considera que en tu área de trabajo realizan capacitaciones constantes.		X					X			X			X			
DIMENSIÓN 4: Participación		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
25	observa usted que tener un puesto de trabajo mejor diseñado más amplio y cómodo facilitaría su desempeño			X				X			X			X			
26	considera usted estar de acuerdo con el estilo y la dirección de la empresa.				X			X			X			X			
27	considera usted que el programa establecido se cumple en su totalidad			X				X			X			X			
28	consideras usted que conoce las metas y objetivos dela empresa.				X			X			X			X			
29	observa usted que los jefes le tratan con amabilidad y respeto.			X				X			X			X			
30	considera usted que su trabajo es muy rutinario			X				X			X			X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NO

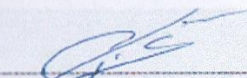
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: ROBLES ESPIRITU WILMER FILOMENO DNI: 32943876

Especialidad del validador: ADMINISTRACION GENERAL

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


 Wilmer Filomeno Robles Espiritu
 DNI N° 32943876

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
	DIMENSIÓN 1: Satisfacción laboral																
1	considera usted que cada trabajador se siente satisfecho en su puesto para lograr los objetivos.				X				X				X				X
2	observa usted que en el departamento esta actualizado según su estructura.				X			X				X			X		
3	considera usted que en el lugar donde labora hay factores que influyen a motivarse				X			X			X				X		
4	observa usted que en el departamento esta actualizado según su estructura.			X				X			X						X
5	considera usted que existen métodos estratégicos para facilitar el servicio al paciente			X				X				X			X		
6	observa usted que los departamentos existen flujos para facilitar su correcto flujo de atención.			X				X			X				X		
7	consideras que los acuerdos tomados el liderazgo llegan en su correcta información.				X			X				X				X	
8	observa usted que se da seguimiento a los acuerdos tomados como correcto control para llegar a los objetivos				X			X			X				X		
	DIMENSIÓN 2: Cultura organizacional	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
9	considera usted que el lograr los objetivos planeados hace que te identifiques con la institución.				X				X				X				X
10	consideras usted que una correcta estructura organizacional puede ayudarte a identificar como parte del equipo				X			X				X					X
11	observa usted que hay elementos que pueden hacerte sentir motivado en tu organización			X				X			X				X		
12	considera usted que medir su rendimiento laboral le puede ayudar con su compromiso como trabajador			X				X			X				X		
13	observa usted que los planes hechos por la jefatura ha facilitado en el servicio a los pacientes				X			X				X					X
14	considera usted que la estructura organizacional hecha por los líderes en su área brinda una mejor visión.			X				X				X				X	
15	observa usted que el liderazgo es de gran influencia para los para lograr las metas como equipo.				X			X			X						X
16	observa usted que los líderes miden el rendimiento para el mejor rendimiento de cada trabajador				X			X				X					X
	DIMENSIÓN 3: Competencias	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
17	considera que el adaptarte a nuevos cambios te desarrolla en tu vida profesional			X				X				X					X
18	observa usted que puede adaptarse a las nuevas exigencias demandadas				X			X				X					X

19	considera usted que está satisfecho con la labores que realiza en la empresa			X			X			X			X			X	
20	observas que tiene usted tiene autonomía para hacer los trabajos asignados			X			X			X			X			X	
21	consideras que usas todas tus habilidades en el puesto donde estas asignado			X			X			X			X			X	
22	consideras que te sientes integrado en las capacitaciones que otorgan al área.			X			X			X			X			X	
23	observa usted que el trabajo que realizas te llevara a una motivación personal	X					X			X			X			X	
24	considera que en tu área de trabajo realizan capacitaciones constantes.	X					X			X			X			X	
DIMENSIÓN 4: Participación		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
25	observa usted que tener un puesto de trabajo mejor diseñado más amplio y cómodo facilitaría su desempeño				X				X				X				X
26	considera usted estar de acuerdo con el estilo y la dirección de la empresa.			X					X				X				X
27	considera usted que el programa establecido se cumple en su totalidad				X				X				X				X
28	consideras usted que conoce las metas y objetivos dela empresa.				X				X				X				X
29	observa usted que los jefes le tratan con amabilidad y respeto.			X					X				X				X
30	considera usted que su trabajo es muy rutinario			X					X				X				X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg.: CABANILLAS TORRES LUIS ALBERTO DNI: 08404690

Especialidad del validador: ESTADÍSTICO

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
Metodológico

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA PRODUCTIVIDAD

Escala de validez			
MD	D	A	MA
Muy débil	Débil	Aplicable	Muy aplicable

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia				Relevancia				Claridad				Sugerencias			
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
	DIMENSIÓN 1: Satisfacción laboral																
1	considera usted que cada trabajador se siente satisfecho en su puesto para lograr los objetivos.			X				X				X					X
2	observa usted que en el departamento esta actualizado según su estructura.				X			X				X					X
3	considera usted que en el lugar donde labora hay factores que influyen a motivarse			X				X				X				X	
4	observa usted que en el departamento esta actualizado según su estructura.				X			X				X					X
5	considera usted que existen métodos estratégicos para facilitar el servicio al paciente				X			X				X					X
6	observa usted que los departamentos existen flujos para facilitar su correcto flujo de atención.			X				X				X				X	
7	consideras que los acuerdos tomados el liderazgo llegan en su correcta información.			X				X				X					X
8	observa usted que se da seguimiento a los acuerdos tomados como correcto control para llegar a los objetivos				X			X				X					X
	DIMENSIÓN 2: Cultura organizacional	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
9	considera usted que el lograr los objetivos planeados hace que te identifiques con la institución.				X				X				X				X
10	consideras usted que una correcta estructura organizacional puede ayudarte a identificar como parte del equipo			X				X				X				X	
11	observa usted que hay elementos que pueden hacerte sentir motivado en tu organización				X				X				X				X
12	considera usted que medir su rendimiento laboral le puede ayudar con su compromiso como trabajador			X				X				X				X	
13	observa usted que los planes hechos por la jefatura ha facilitado en el servicio a los pacientes				X				X				X				X
14	considera usted que la estructura organizacional hecha por los líderes en su área brinda una mejor visión.			X				X				X				X	
15	observa usted que el liderazgo es de gran influencia para los para lograr las metas como equipo.				X				X				X				X
16	observa usted que los líderes miden el rendimiento para el mejor rendimiento de cada trabajador		X				X				X				X		
	DIMENSIÓN 3: Competencias	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
17	considera que el adaptarte a nuevos cambios te desarrolla en tu vida profesional				X				X				X				X
18	observa usted que puede adaptarse a las nuevas exigencias demandadas				X				X				X				X

19	considera usted que está satisfecho con la labores que realiza en la empresa				X				X				X				X
20	observas que tiene usted tiene autonomía para hacer los trabajos asignados			X				X			X				X		X
21	consideras que usas todas tus habilidades en el puesto donde estas asignado		X					X			X				X		
22	consideras que te sientes integrado en las capacitaciones que otorgan al área.	X					X			X				X			
23	observa usted que el trabajo que realizas te llevara a una motivación personal				X			X				X					X
24	considera que en tu área de trabajo realizan capacitaciones constantes.	X				X			X				X				
	DIMENSIÓN 4: Participación																
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA
25	observa usted que tener un puesto de trabajo mejor diseñado más amplio y cómodo facilitaría su desempeño			X				X				X					X
26	considera usted estar de acuerdo con el estilo y la dirección de la empresa.		X					X			X					X	
27	considera usted que el programa establecido se cumple en su totalidad		X				X				X				X		
28	consideras usted que conoce las metas y objetivos dela empresa.				X			X				X					X
29	observa usted que los jefes le tratan con amabilidad y respeto.			X				X				X					
30	considera usted que su trabajo es muy rutinario				X			X			X				X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): NO

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra: GRAUS CORTEZ LUPE ESTHER DNI: 07539368

Especialidad del validador: METODÓLOGA

- 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
Metodológico

Anexo 7

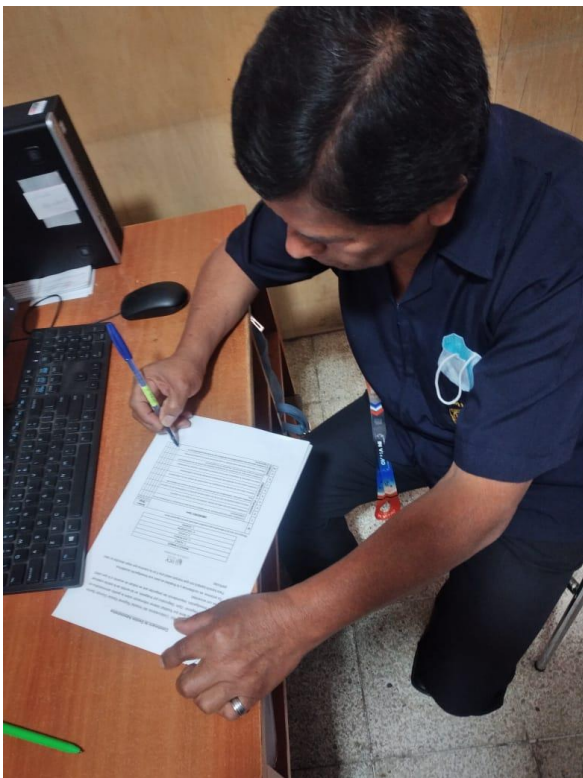
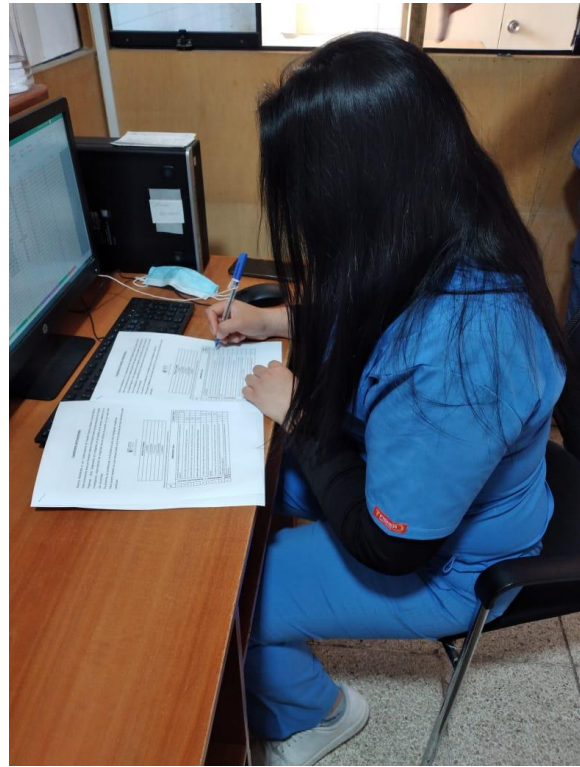
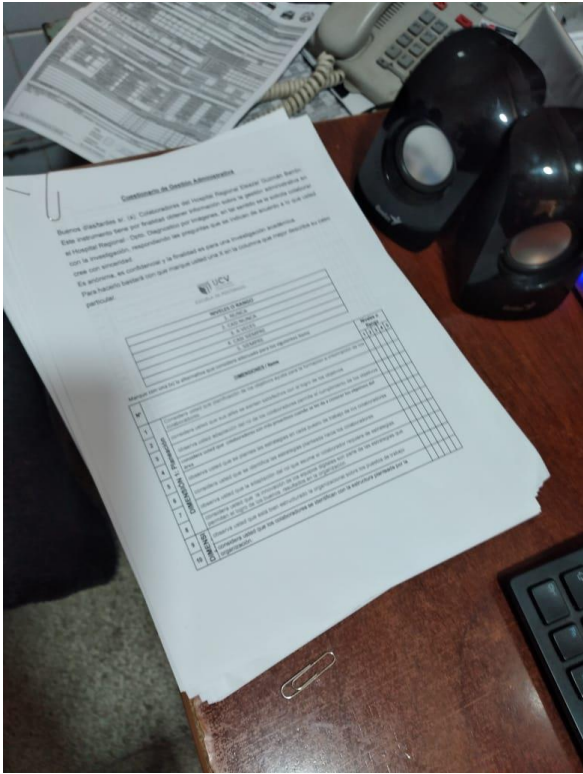
Base de datos

GESTIÓN ADMINISTRATIVA																																			
PLANEACIÓN								ORGANIZACIÓN				DIRECCIÓN								CONTROL															
OBJETIVOS				ESTRATEGIAS				ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL				DEPARTAMEN TALIZACIÓN	MOTIVACIÓN				LIDERAZGO				MEDIDA DE CONTROL					EVALUACIÓN COSNTANTE									
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						
V1D11 P1	V1D11 P2	V1D11 P3	V1D11 P4	V1D12 P5	V1D12 P6	V1D12 P7	V1D12 P8	V1D2 P9	V1D2 P10	V1D2 P11	V1D2 P12	V1D2 P13	V1D2 P14	V1D3 P15	V1D3 P16	V1D3 P17	V1D3 P18	V1D3 P19	V1D3 P20	V1D3 P21	V1D3 P22	V1D4 P23	V1D4 P24	V1D4 P25	V1D4 P26	V1D4 P27	V1D4 P28	V1D4 P29	V1D4 P30	V1D1	V1D2	V1D3	V1D4	V1	
5	2	3	4	4	4	5	5	3	3	3	3	5	4	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	5	3	2	3	4	1	32	21	24	22	99	
4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	1	1	2	3	4	4	4	4	5	1	2	5	4	1	2	4	1	29	22	24	20	95
5	3	3	4	3	4	4	3	1	3	2	3	5	4	2	2	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	2	29	18	28	32	107	
4	4	4	5	4	4	3	5	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	5	3	5	5	2	2	4	3	4	3	3	1	33	17	30	22	102	
5	2	3	3	2	3	5	5	3	3	2	3	5	3	2	2	3	4	5	3	4	4	1	4	4	4	2	3	4	2	28	19	27	24	98	
3	4	4	3	1	1	1	2	3	3	2	2	4	3	1	1	2	5	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	2	1	19	17	19	13	68	
3	3	2	1	1	2	5	5	2	1	3	4	5	3	1	2	2	3	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	22	18	28	32	100
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	27	21	28	18	94	
4	4	4	2	3	2	4	3	3	2	4	4	5	4	1	3	2	3	4	4	3	4	2	3	2	4	3	3	5	3	26	22	24	25	97	
3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	1	3	4	4	4	3	3	2	28	20	24	24	96	
4	3	2	3	2	3	5	4	3	3	3	2	3	4	4	2	3	5	4	3	5	3	3	3	5	4	3	5	3	2	26	18	29	28	101	
3	3	2	3	3	2	5	5	4	4	2	3	4	5	3	3	2	4	3	2	4	4	2	2	4	3	2	4	2	1	26	22	25	20	93	
4	2	3	3	2	3	3	4	3	5	3	2	4	4	2	2	3	3	5	3	4	4	5	2	2	3	5	3	5	3	1	24	21	27	24	96
4	3	4	5	3	4	4	3	3	3	2	3	3	5	3	1	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	2	4	3	2	30	19	29	25	103
2	4	5	5	4	3	5	4	2	2	3	2	4	4	2	2	3	5	5	5	3	4	3	2	3	3	1	4	3	1	32	17	29	20	98	
2	2	4	4	3	3	4	5	3	2	4	3	3	3	3	1	2	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	27	18	25	26	96	
3	3	5	3	2	4	4	4	4	2	3	4	2	4	2	2	3	4	3	5	5	5	3	2	5	5	2	5	2	2	28	19	29	26	102	
3	2	4	4	3	2	3	4	3	3	2	3	5	5	3	1	1	3	4	4	3	4	2	3	4	4	2	4	2	2	25	21	23	23	92	
4	4	5	3	4	3	4	5	2	4	3	2	4	5	3	1	2	4	5	3	3	5	3	4	3	3	4	4	3	2	32	20	26	26	104	
5	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	5	4	2	2	1	3	4	4	4	5	2	5	4	4	3	3	4	2	27	20	25	27	99	
4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	2	5	4	1	3	2	4	5	3	4	4	2	4	5	5	3	4	3	1	28	21	26	27	102	
3	4	2	3	4	3	4	5	2	3	3	4	3	3	2	1	1	5	3	2	5	4	3	5	4	4	2	5	2	1	28	18	23	26	95	
5	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	4	2	30	20	28	26	104	
4	4	3	4	3	4	5	3	3	4	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	4	3	2	3	5	4	1	4	5	2	30	17	22	26	95	
5	3	3	4	3	3	5	4	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	5	4	4	4	3	4	3	3	2	5	4	2	30	18	27	26	101	
5	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3	1	5	3	1	29	19	26	23	97	
4	3	3	5	3	4	3	5	4	3	3	4	5	4	3	2	2	5	3	2	5	5	4	3	5	5	2	5	4	2	30	23	27	30	110	
3	4	2	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	1	2	1	24	20	28	22	94	
3	3	3	4	3	5	5	5	3	3	2	2	2	3	2	3	3	5	5	3	5	4	2	5	3	4	2	3	4	2	31	15	30	25	101	
3	4	3	4	2	5	4	4	2	4	3	2	3	4	1	2	2	4	5	5	3	4	5	3	4	4	3	1	4	3	29	18	26	24	97	

PRODUCTIVIDAD																														
SATISFACCIÓN LABORAL								CULTURA ORGANIZACIONAL								COMPETENCIAS								PARTICIPACIÓN						
PUESTO DE TRABAJOS				FORMACIÓN E INFORMACIÓN				IDENTIFICACIÓN				SATISFACCIÓN HACIA LOS JEFES				ADAPTACIÓN AL ROL				OPORTUNIDADES DE CAPACITACIÓN				INNOVACIÓN		PROACTIVIDAD DE LA PERSONA				
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	
V2D11 P1	V2D11 P2	V2D11 P3	V2D11 P4	V2D11 P5	V2D11 P6	V2D11 P7	V2D11 P8	V2D21 P9	V2D21 P10	V2D21 P11	V2D21 P12	V2D21 P13	V2D21 P14	V2D21 P15	V2D21 P16	V2D31 P17	V2D31 P18	V2D31 P19	V2D31 P20	V2D31 P21	V2D31 P22	V2D31 P23	V2D31 P24	V1D41 P25	V1D41 P26	V1D41 P27	V1D41 P28	V1D41 P29	V1D41 P30	
2	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	5	5	4	4	4	5	3	3	2	3	3	4	4	4	5	3	4	4	5	3
3	4	2	3	3	3	3	4	4	5	2	4	3	4	5	3	5	4	3	5	4	3	3	4	4	5	4	3	2	3	3
2	4	3	2	3	3	3	2	3	4	1	4	3	3	4	2	4	4	5	3	4	4	3	3	5	2	3	3	3	2	22
4	3	3	3	4	3	2	2	4	5	3	4	3	3	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	24
2	4	4	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4	3	2	4	5	2	3	2	3	2	23
4	3	3	3	2	4	4	2	3	2	4	4	3	3	4	2	4	5	5	5	4	5	4	3	5	3	3	2	5	1	25
3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	5	4	5	4	3	3	24
3	3	4	3	3	4	4	3	5	3	3	5	4	3	3	4	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	5	1	27
4	3	3	1	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	5	5	5	5	4	2	25
4	3	3	2	3	4	4	3	5	4	3	3	3	3	4	2	3	5	4	3	5	4	3	4	5	5	5	4	5	3	26
3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	4	5	4	3	5	3	5	4	4	4	3	2	3	5	4	4	4	3	5	3	23
4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	3	4	2	5	4	5	3	4	3	2	4	3	3	4	2	4	2	25
4	3	2	2	4	4	3	2	5	5	3	4	3	4	5	3	4	5	4	2	3	2	4	3	4	4	5	3	4	3	24
3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	2	29
3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	5	5	2	4	5	2	5	4	3	5	3	5	4	28
3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	2	4	3	4	4	5	4	3	5	5	3	3	2	4	3	26
4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	4	5	3	5	4	3	3	5	3	4	4	5	4	3	3	3	3	29
4	4	2	3	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	5	5	4	2	4	4	27
2	3	2	4	4	5	2	2	4	3	2	5	3	3	5	2	4	4	3	3	5	3	2	4	4	4	3	3	4	3	24
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	26
5	3	2	4	4	4	4	2	4	5	2	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	28
4	3	1	3	3	5	3	3	4	4	2	4	4	4	3	2	3	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5	3	4	3	25
4	4	2	2	4	4	3	2	5	4	3	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	3	4	25
4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	3	3	3	3	2	3	5	4	4	3	3	25
4	2	2	2	3	3	5	3	3	4	2	3	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	3	5	3	5	4	3	3	2	24
5	4	1	4	4	2	4	2	3	4	3	5	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	2	26
4	5	2	3	4	3	4	2	5	3	4	5	4	2	4	2	5	4	3	4	4	2	3	3	3	5	4	4	3	3	27
5	3	3	2	3	4	5	3	4	5	3	3	3	3	3	2	3	5	4	5	4	3	2	4	3	4	3	4	4	1	28
4	4	1	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	5	5	3	3	4	3	3	5	5	3	5	1	27	
5	4	2	3	3	5	3	3	5	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	2	3	3	3	5	4	3	4	2	4	2	28



Anexo 8

Evidencias de la Recolección de datos



Anexo 9

Autorización de la empresa

 HOSPITAL REGIONAL "ELEAZAR GUZMAN BARRÓN" CHIMBOTE 

Nuevo Chimbote, 03 agosto del 2022.

NOTA INFORMATIVA N° 123-2022-UADI/I.

ASUNTO : PRESENTACION

DE : Mg. Denny Velásquez Carrasco
Jefe Unidad de Docencia e Investigación

A : MC. Freddy Hernández Guerra
Jefe Dpto. Diagnóstico por Imágenes

REF. : Exp. N°0213
Nota Informativa N°77-2022/HR "EGB"-NCH/DPTO.DPI.

GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH		
HOSPITAL REGIONAL "ELEAZAR GUZMAN BARRÓN"		
DPTO. DIAGNOSTICO POR IMAGENES		
FIRMA	FECHA	HORA
	03/08/22	12:00
RECIBIDO		



Mediante el presente se comunica que en atención al documento de la referencia, se acepta la recolección de datos para la elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, para ejecutar la investigación titulada "gestión Administrativa y Productividad de los Empleados del Área Diagnóstico por Imágenes del Hospital Regional EGB Chimbote 2022, de la Universidad César Vallejo:

- SR. JOSE ANTONIO BRICEÑO VERASTEGUI
- SR. VICTOR MANUEL ROJAS CUSTODIO

Quienes efectuaran la recolección de datos para la elaboración de su tesis; por lo cual deberá firmar el **Formato Institucional de Consentimiento Informado Voluntariamente** para el inicio de su proyecto de manera obligatoria; **bajo la supervisión de su jefatura.**

Atentamente,

DVC/ccl.
Cc:
-Interesados
-Archivo

Mg. Denny Velásquez Carrasco
Reg. M.N. 7052 - 006708
JEFE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Anexo 10

Juicio de expertos

N°	Especialista	Especialidad	Determinación
1	Dra. Lupe Esther Graus Cortes	Metodológico	Aplicable
2	Dr. Luis Torres Cabanillas	Estadístico	Aplicable
3	Dr. Wilmer Robles Espíritu	Administrador	Aplicable

Nota: Se puede percibir los tres expertos que validaron los instrumentos de esta investigación

Anexo 11

Prueba de fiabilidad para la variable 1 – Gestión Administrativa

Tabla 14

Síntesis de procesamiento de eventos de la variable gestión administrativa

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Nota: Es posible observa en la tabla 14, la data procesada representó que del total de 30 casos realizados en el estudio del área Rayos x del Hospital Regional EGB, se determinó que todos fueron permitidos y ninguno fue rechazado.

Tabla 15

Nivel de confianza para la variable gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	30

Nota: Se consigue observar que en la tabla 15, el resultado obtenido posteriormente de realizar el procedimiento para evaluar el nivel de confianza por medio de la teoría de Cronbach resultó 0,820, donde se confirmó que dicho cuestionario cumple con las pautas metodológicas primordiales y por ende el instrumento posee una confianza de muy alta.

Prueba de fiabilidad para la variable 2 – productividad

Tabla 16

Síntesis de procesamiento de eventos de la variable productividad

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Nota: Es posible observar en la tabla 16, la data procesada representó que del total de 30 casos realizados en el estudio del área Rayos x del Hospital Regional EGB, se determinó que todos fueron permitidos y ninguno fue rechazado.

Tabla 17

Nivel de confianza para la variable productividad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,908	30

Nota: Se consigue observar que en la tabla 17, el resultado obtenido posteriormente de realizar el procedimiento para evaluar el nivel de confianza por medio de la teoría de Cronbach resultó 0,908, donde se confirmó que dicho cuestionario cumple con las pautas metodológicas primordiales y por ende el instrumento posee una confianza de muy alta.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROJAS ROMERO KARIN CORINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y productividad de los empleados del área Rayos X del Hospital Eleazar Guzmán Barrón - Chimbote, 2022", cuyos autores son ROJAS CUSTODIO VICTOR MANUEL, BRICEÑO VERASTEGUI JOSE ANTONIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, 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.

CHIMBOTE, 20 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROJAS ROMERO KARIN CORINA DNI: 32645104 ORCID: 0000-0002-6867-0778	Firmado electrónicamente por: KCROJAS el 20-12- 2022 23:26:20

Código documento Trilce: TRI - 0497620