



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión de los recursos materiales y productividad laboral en la**  
**Oficina de gestión de servicios de salud especializada -Tarapoto,**  
**2023**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**  
**Licenciado en Administración de Empresas**

**AUTORA:**

Isminio Ramírez, Lendy Geraldin (orcid.org/0000-0001-7996-2103)

**ASESORA:**

Dra. Vela Vásquez, Teresa (orcid.org/0000-0001-7527-0708)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TARAPOTO – PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VELA VASQUEZ TERESA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Gestión de los recursos materiales y productividad laboral en la Oficina de gestión de servicios de salud especializada -Tarapoto, 2023", cuyo autor es ISMINIO RAMÍREZ LENDY GERALDIN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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.

TARAPOTO, 10 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VELA VASQUEZ TERESA <b>DNI:</b> 01068632 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7527-0708	Firmado electrónicamente por: TVELAV el 23-08- 2024 16:53:02

Código documento Trilce: TRI - 0808149





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ISMINIO RAMÍREZ LENDY GERALDIN estudiante de la de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de los recursos materiales y productividad laboral en la Oficina de gestión de servicios de salud especializada -Tarapoto, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ISMINIO RAMÍREZ LENDY GERALDIN <b>DNI:</b> 70163071 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7996-2103	Firmado electrónicamente por: LGISMINIO el 22-09- 2024 21:13:22

Código documento Trilce: INV - 1775582



## **Dedicatoria**

Esta tesis representa el esfuerzo, la perseverancia y sacrificio por alcanzar una meta más en mi vida. Por ello dedico a mis padres, por formarme y velar por mí, con el único objetivo de superarme como persona y profesional; a mis hermanos: Marco Antonio, Luis Ángel y Gloria Tatiana, por su apoyo constante y motivarme para superar los obstáculos y llegar a la meta.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por brindarme la fortaleza necesaria para alcanzar esta meta. A la Universidad César Vallejo por forjar mi formación profesional, a mi asesora de tesis Dra. VELA VÁSQUEZ, TERESA, por su invaluable guía y dedicación. Y a todos aquellos que contribuyeron a hacer realidad este sueño.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	ii
Declaratoria de originalidad de los autores .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen.....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA .....	11
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES .....	26
VI. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS .....	35

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Nivel de gestión de recursos materiales .....	16
<b>Tabla 2</b> Nivel de productividad laboral .....	16
<b>Tabla 3</b> Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov.....	17
<b>Tabla 4</b> Relación entre la adquisición y la productividad laboral.....	18
<b>Tabla 5</b> Relación entre el almacenamiento y la productividad laboral .....	18
<b>Tabla 6</b> Relación entre el suministro y la productividad laboral .....	19
<b>Tabla 7</b> Relación entre la gestión de los recursos materiales y la productividad laboral .....	20

## Resumen

La investigación se relaciona con el ODS N°. 3 “Salud y Bienestar”; porque, al optimizar la gestión de los recursos materiales en el sector salud, se promueve una mejora en la eficiencia de los servicios prestados, contribuyendo a la mejora de la calidad de los servicios de salud. El objetivo fue determinar la relación entre la gestión de los recursos materiales y la productividad laboral en una entidad. La metodología fue tipo básica, cuantitativo, descriptivo- correlacional. La muestra estuvo conformada por 86 trabajadores, y se aplicó la técnica de encuesta concretizado en dos cuestionarios. Los resultados revelaron que el nivel de gestión de los recursos materiales y el nivel de productividad de los colaboradores fue medio, de acuerdo con el 80% de los encuestados. Además, existe relación de la adquisición, almacenamiento y suministros con la productividad. Conclusión: existe relación significativa entre la gestión de los recursos materiales y la productividad laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Especializada, Tarapoto 2023; debido a que el coeficiente de Rho de Spearman fue .854 y el p – valor menor a .001. Las mejoras en la gestión de recursos materiales impactan directamente en la efectividad y eficiencia del personal.

*Palabras clave:* gestión de recursos, productividad, adquisición, almacenamiento, suministro



## **Abstract**

The research is related to ODS No. 3 "Health and Well-being"; because, by optimising the management of material resources in the health sector, it promotes an improvement in the efficiency of the services provided, contributing to the improvement of the quality of health services. The objective was to determine the relationship between the management of material resources and labour productivity in an organisation. The methodology was basic, quantitative, descriptive-correlational. The sample consisted of 86 workers, and the survey technique was applied in the form of two questionnaires. The results revealed that the level of management of material resources and the level of productivity of the employees was medium, according to 80% of the respondents. In addition, there is a relationship between procurement, storage and supplies and productivity. Conclusion: There is a significant relationship between the management of material resources and labour productivity in the Office of Specialised Health Services Management, Tarapoto 2023; because the Spearman's Rho coefficient was .854 and the p-value was less than .001. Improvements in material resource management have a direct impact on staff effectiveness and efficiency.

*Keywords:* resource management, productivity, procurement, warehousing, supply.

## I. INTRODUCCIÓN

El estudio de la gestión de los recursos materiales y productividad laboral es *importante* para entender cómo la eficiencia en la administración de recursos puede mejorar la efectividad y la calidad de los servicios de salud; una gestión adecuada no solo asegura la optimización de los insumos y equipos, reduciendo el desperdicio y los costos, sino que también influye directamente en el desempeño del personal.

En una era de creciente interconexión y competencia, optimizar los activos y el rendimiento del trabajo se han convertido en pilares fundamentales para el éxito de cualquier entidad u organización estatal, ya que una gestión adecuada evita compras innecesarias o que se desperdicien recursos (Ostolaza y Umpiérrez, 2020). Así pues, abordar estos temas resulta esencial, dado que una administración eficaz de recursos tiene el potencial de elevar la satisfacción y el ánimo del equipo, mitigando el estrés y la frustración vinculados a la falta de recursos, aspectos que pueden repercutir favorablemente en la productividad (Vargas, 2022).

En el contexto internacional, en Ecuador, se conoció que las instituciones gubernamentales presentan un tiempo medio de 2.7 tanto en la entrega a proveedores como en la atención a solicitudes de sus usuarios internos. Estas cifras se sitúan por debajo del estándar deseado de 3, lo cual señala áreas de mejora en estos indicadores específicos (Zambrano y Zambrano, 2022). Del mismo modo, en Chile, la administración de recursos suele ser descuidada por los funcionarios públicos, no cuentan con suficiente personal para administrar los bienes, existe un desconocimiento de las normativas, carencia de capacitación y los sistemas informáticos carecen de uniformidad (Aparicio y Ramirez, 2022).

En otros contextos, durante la crisis pandémica, el sector salud fue el más afectado, pues ha generado episodios de insuficiencia y desigualdad en la adquisición de los recursos dentro de instituciones públicas, en países como Colombia, Venezuela, Perú, Argentina. Lo que ha puesto en riesgo la provisión de servicios de salud esenciales y la dotación interna de insumos en un 78.2% (Organización Panamericana de la Salud, 2022). Por último, la falta de sistemas logísticos robustos ha generado desafíos en la distribución oportuna y equitativa de recursos (Montesdeoca y Mendoza, 2022).

Dentro del contexto de la modernización del Estado peruano, se designa como organismo director a la Superintendencia nacional de bienes estatales, con el objetivo de organizar, consolidar y simplificar los procesos de compra, gestión, asignación, catalogación y control de los activos estatales en todas sus instancias (Superintendencia Nacional de Bienes Estatales [SNB], 2021). Sin embargo, las entidades públicas experimentan escasez de insumos, desperdicio de recursos, demoras en la entrega de servicios, y un incremento en los costos operativos. Por último, una baja productividad laboral, lo que resulta en servicios insatisfactorios, frustración tanto para empleados como para ciudadanos, y una disminución en la confianza pública en las instituciones estatales (Yangales et al., 2022).

En la región de San Martín, la administración en cuanto a los recursos materiales y la productividad laboral son aspectos cruciales, particularmente en el ámbito de la atención médica, es decir, en los hospitales; por lo tanto, en ciertos establecimientos de salud de la región, la escasez de insumos materiales y las insuficiencias en la cadena de suministro han tenido un impacto adverso en la eficiencia y la efectividad del personal; lo cual también ha repercutido negativamente en la atención brindada a los pacientes (Peña y Delgado, 2020).

La investigación se centra en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Especializada en Tarapoto, siendo un ente encargado de liderar, coordinar, monitorear y supervisar las operaciones administrativas y presupuestarias, asegurando que dichas operaciones estén alineadas con las prioridades de gasto en salud del Gobierno Regional. Dicha entidad presenta problemas en cuanto a la gestión de los recursos materiales, ya que no existe un manejo adecuado, las áreas internas no reciben abastecimientos de forma oportuna, dado que, deben seguir procedimientos extensos, también se observa, falta de insumos esenciales y desorganización en el almacenamiento y deficiente distribución de materiales.

Las causas de este problema es la falta de un sistema de gestión integrado y actualizado, y, en ocasiones, la capacitación insuficiente del personal encargado de la administración de estos recursos, la falta de integración de tecnologías de la información (Espinoza et al. 2020). Esta carencia no solo genera consecuencias en la administración interna, sino también la interacción con otras entidades de salud, retrasando procesos como referencias, contrarreferencias y consultas especializadas. De esta forma, una gestión ineficiente ocasiona un efecto negativo en la productividad

laboral, porque cuando los profesionales de la salud no tienen acceso oportuno a los recursos que necesitan, se ven forzados a adaptarse, improvisando soluciones que pueden no ser las óptimas.

Asimismo, este estudio se alinea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) número 3, que busca "Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades". En particular, la meta 3.8 del ODS 3 se enfoca en "lograr la cobertura sanitaria universal, incluida la protección de riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces, de calidad y asequibles para todos". Al mejorar la gestión de recursos materiales en la salud, se avanza hacia la optimización de los servicios disponibles, haciendo un uso más eficiente de los recursos, lo que directamente contribuye a la ampliación del acceso y calidad de los servicios de salud para la comunidad, enmarcándose así en los esfuerzos globales para alcanzar la cobertura sanitaria universal (Boscán et al., 2024).

Frente a este panorama, el estudio presentó como problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión de los recursos materiales y la productividad laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Especializada, Tarapoto 2023?. Problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de gestión de los recursos materiales en la entidad?, ¿Cuál es el nivel de productividad laboral en la entidad?, ¿Qué relación existe entre la adquisición y la productividad laboral en la entidad?, ¿Qué relación existe entre el almacenamiento y la productividad laboral en la entidad?, ¿Qué relación existe entre el suministro y la productividad laboral en la entidad?.

Es por eso, que este estudio se justificó considerando los siguientes criterios mencionados por Arroyo (2020): *Relevancia teórica*, puesto que los temas tratados, son conceptos ampliamente discutidos y estudiados en la literatura de administración del estado y gestión de salud. *Por su conveniencia*, dado que el problema identificado en la entidad es una preocupación inmediata para todos los involucrados. *Justificación práctica*, porque al identificar las áreas de mejora y proponer soluciones viables, se estableció un camino claro para la reestructuración y optimización de la entidad. *Justificación de relevancia social*, debido a que, al abordar las deficiencias en cuanto a los temas, se aportó de manera directa a la mejora de la calidad de vida de los residentes. Finalmente, por su relevancia *metodológicamente*, visto que se evidenció

una combinación de métodos, en tal sentido al adaptar y aplicar instrumentos, se amplía la utilidad de estas herramientas para futuros estudios.

Por lo tanto, esta investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de los recursos materiales y la productividad laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Especializada, Tarapoto 2023. Específicos: Analizar el nivel de gestión de los recursos materiales en la entidad. Identificar el nivel de productividad laboral en la entidad. Determinar la relación entre la adquisición y la productividad laboral en la entidad. Determinar la relación entre el almacenamiento y la productividad laboral en la entidad. Determinar la relación entre el suministro y la productividad laboral en la entidad.

Es así, que se exponen investigaciones científicas que abordan los temas planteados dentro del *contexto internacional*, en donde se encontró la investigación de Navarro (2020) desarrollado en México, quien tuvo como propósito analizar el nivel de la gestión de los recursos materiales, en 24 funcionarios públicos, cuya información fueron registrados en un cuestionario. Sus resultados indicaron que el 50% destacó la importancia de la gestión de recursos materiales, dado que facilita un almacenamiento eficaz de los mismos, para lograr sus tareas, en un nivel bueno de gestión. Concluyeron que, el nivel de la gestión de recursos materiales fue eficiente, debido a la implementación de estrategias pertinentes para lograr los objetivos.

Por su lado, Franco et al. (2021), el trabajo científico se ejecutó en Colombia, evaluaron el nivel de productividad laboral de una organización. Se seleccionó a 17 empresas como muestra de estudio, cuyos datos fueron registrados en el cuestionario. Los resultados indicaron que, el 21% de las empresas mostraron que los factores que impactan en el rendimiento laboral de sus colaboradores son los incentivos, el entorno laboral y la adecuada gestión de recursos y el 60% de las organizaciones cuentan con un enfoque innovador. Llegando a concluir que el nivel de productividad laboral es alto, al buen desempeño de los trabajadores.

De este modo, Bagatyreva & Ilyukhina (2022), desarrollaron un estudio en Estados Unidos, su objetivo fue establecer la relación entre las dimensiones de la gestión de recursos materiales y la productividad laboral. Además, la muestra estuvo compuesta por 11 personas a quienes se les aplicó un cuestionario. Los resultados señalaron que las dimensiones (adquisición, almacenamiento y suministros) son elementos fundamentales para impulsar la eficiencia laboral en la institución, donde la

disponibilidad de materiales permite a los trabajadores cumplir con sus deberes. En conclusión, determinaron que existe relación entre los temas analizados, respaldados por una sig. 0.000 y un coeficiente de 0.475 (adquisición), 0.532 (almacenamiento), 0.487 (suministros), los cuales influyen positivamente en la productividad laboral.

Agbarha & Chiyem (2020), desarrollaron un trabajo científico en Nigeria, definieron el impacto de la gestión de materiales en el nivel de productividad en las limitaciones públicas. Participaron 307 colaboradores por medio de un cuestionario. Revelaron que, las entidades necesitan mejorar en cuanto al área que se encarga en la administración de materiales, con el fin de alcanzar la efectividad, producción y el rendimiento de sus productos, y de ese modo proporcionar a sus trabajadores las herramientas necesarias. En conclusión, existe un efecto positivo entre ambas variables con una sig. 0.002 y un Rho de 0.574, indicando que la gestión de recursos tiene un impacto positivo en el nivel de productividad.

Por lo demás, Ogohi (2019) desarrolló su estudio en Nigeria, planteó como propósito identificar la relación de la gestión de materiales sobre la productividad. La muestra se conformó por 25 entidades en el cual aplicaron un cuestionario. Sus resultados mostraron que un 55% de las organizaciones conocen la relevancia sobre la gestión de materiales para incrementar la productividad, esto se refleja en la implementación de un sistema de registro sólido para los procesos de organización, adquisición y almacenamiento de recursos. En conclusión; existe una relación positiva entre los temas analizados con un nivel de sig. 0.01 y un coeficiente de correlación de 0.773.

En lo que respecta al *ámbito nacional*, Marrufo y Pacherez (2020), desarrollaron su estudio en Rioja, evaluaron el nivel acerca la productividad laboral de los trabajadores. Participaron 10 colaboradores por medio de un cuestionario. El estudio mostró que el manejo de recursos se encuentra en nivel regular, por lo tanto, en lo que respecta a la dimensión productividad ha sido deficiente en un 53%, debido a la carencia de los recursos materiales. Concluyeron que el nivel de la productividad laboral fue bajo, con un porcentaje de 50%, así también la gestión de recursos tuvo un impacto positivo en el rendimiento de los colaboradores, y a su vez, la organización logre el éxito.

Por otro lado, Peña y Delgado (2020), ejecutaron su trabajo en Lima, con el fin de identificar el nivel de gestión de recursos materiales en la entidad y su relación con el rendimiento. La muestra fue conformada por 25 trabajadores, y respondieron a un cuestionario. Los resultados evidencian que, la administración de recursos materiales

desempeña una función crucial en el desempeño laboral de los colaboradores, debido a que permite a los colaboradores desarrollar sus tareas de forma eficaz, asimismo, el nivel de gestión de suministros fue eficiente. En conclusión, el nivel de la gestión de recursos materiales fue eficiente, también, la gestión de suministros impacta de forma significativa en la productividad con una sig. 0.01 y un Rho 0.432.

Por su parte, Cieza et al. (2021) presentaron su estudio en Trujillo, con el propósito de mostrar si la gestión de suministros se relaciona con la productividad laboral. Aplicaron un cuestionario a 46 trabajadores. Sus resultados indicaron que una gestión adecuada de los suministros posibilita que los colaboradores dispongan de los recursos necesarios, para que estos puedan desempeñarse eficientemente en sus deberes. Su estudio concluyó, que ambos temas analizados, presentaron una sig. de 0.000, Rho de Pearson de 0.511, es decir, la gestión de suministros proporciona un manejo adecuado en cuanto a los recursos de una entidad.

También, Rojas et al. (2020), publicaron su estudio en Huánuco, con el fin de determinar, si la administración de recursos influye en la productividad laboral. Los sujetos fueron 78 colaboradores a quienes se les aplicó un cuestionario. El análisis de datos reveló que el 87.7% indicaron que es fundamental contar con una gestión de recursos eficientes y tener en cuenta sus capacidades, dado que, es un medio para aumentar su eficiencia en el trabajo. Esto permitió a los investigadores concluir que la primera variable ejerce una influencia positiva sobre la segunda (sig. 0.001) y una correlación de Pearson de 0.849, dado que, la gestión de recursos es esencial para que los trabajadores logren alcanzar los objetivos de la institución.

Por último, Álvarez (2021), su investigación en Lima, evaluaron la relación entre la gestión de recursos materiales y productividad laboral, encuestaron a 15 personas y señalaron que un 40% de los encuestados indicaron que la motivación es un elemento indispensable para aumentar su productividad laboral, mientras que el 53,3% mencionaron que es el clima institucional, y el 33% indicaron que son las condiciones laborales. En conclusión, existe relación entre los temas estudiados con una sig. de 0,003 y un Rho de Spearman de 0.527, es decir, que una adecuada gestión en cuanto a los recursos humanos, tiene un impacto positivo en la productividad laboral.

En primera instancia, fue pertinente exponer los autores que sustentan el proyecto de investigación; en lo que concierne a la *variable gestión de recursos materiales* se tiene

a Vargas (2022) y para la *variable productividad* se cuenta con Vega y Castillo (2020); dichos autores son considerados para la evaluación de los temas.

Para esto, Vargas (2022) enfoca la *gestión de recursos materiales*, todas aquellas acciones que involucra la planificación y supervisión de todas las tareas asociadas con la obtención, distribución y almacenamiento de los insumos requeridos para las operaciones de una organización. En tanto, Blasco et al. (2021) se ciñen en la atención para mejorar los niveles de mercancías dentro de la institución. Por otro lado, Bernardi et al. (2022) indican que está vinculado con el perfeccionamiento de la eficiencia en las operaciones, incluye la aplicación de prácticas y procesos destinados a minimizar los residuos, mejora la excelencia de los productos.

Con respecto a las dimensiones incluidas dentro de la *gestión de recursos materiales*, se orientan al aporte de Vargas (2022): la *adquisición* considerada como el proceso de compra o adquisición de recursos materiales por parte de la entidad. En tanto, Zhang & Kong (2022) confirman que involucra la identificación de necesidades, selección de proveedores, negociación de precios y términos, adquisición de los productos y su posterior distribución. Por su lado, Blasco et al. (2021) menciona a la compra y suministro de materiales, dispositivos médicos e insumos esenciales en la entidad. Está comprendida por los elementos que incluye la *programación*, empleada por una entidad para la programación de adquisición de recursos materiales; asimismo el *método de recepción*, basa en el procedimiento implementado por la entidad con el fin de optimizar la recepción de las solicitudes de compra, asimismo la *consolidación de necesidades*, que comprende la programación de materiales en función al consumo y los *procesos de programación de compras*, destinadas a las actividades desarrolladas para la planificación de adquisición de materiales.

Visto de esta forma, Vargas (2022) expone la dimensión como el *almacenamiento* de actividades que comprende conservar y mantener productos en condiciones óptimas para preservar su seguridad y calidad. Por su lado, Feng & Zhang (2023) manifiestan que se enfoca en mantener los materiales en un espacio específico y controladas en el proceso de almacenaje. Por su parte, Bernardi et al. (2022) enfatizan que es el procedimiento de guardar o resguardar los insumos con la finalidad de mantenerlos seguros. Está comprendida por los elementos: *Procesos técnicos de almacenamiento*, comprende la solicitud oportuna sobre los requerimientos, así como



la planificación de su conservación y el *cliente – proveedor*, es el registro de los proveedores y el compromiso de que la entrega será provechosa.

También, Vargas (2022) expone sobre el *suministro*, es el proceso de abastecer y repartir insumos o productos a los usuarios finales; es decir, es parte de la cadena de suministro. De la misma manera, Beck et al. (2023) refieren que es la entrega oportuna de insumos requeridos por las diferentes áreas dentro de la institución. Por otro lado, Nyoo et al. (2023) indican que es el grupo de actividades enfocadas a proporcionar, distribuir o abastecer recursos. Está comprendida por los elementos: *Nivel de existencias*, es el control de las existencias, así como la capacitación de su manejo. *Mantenimiento de equipos*, comprende la supervisión y mantenimiento de los materiales. *Rutas de suministro*, son vías o canales a través de los cuales se transportan los recursos. *Entrega de materiales*, es el tiempo pactado para la entrega de los productos, registro y distribución oportuna.

Respecto a las *teorías científicas* de la gestión de recursos materiales, se encuentra la *teoría de los recursos materiales en entidades públicas*, su enfoque se centra en la eficiente administración de los recursos materiales en entidades gubernamentales. Sostiene que, para alcanzar una administración efectiva, resulta fundamental la adopción de prácticas relacionadas con la planificación estratégica, el presupuesto, la adquisición y la supervisión de recursos. Asimismo, se encuentra la *teoría de la gestión de activos*, enfoca su atención en la administración de recursos físicos, tales como inmuebles, maquinaria y otros activos concretos, dentro de instituciones públicas. Plantea la idea de que estos activos deben ser gestionados de manera completa a lo largo de todo su ciclo de existencia, desde su adquisición inicial hasta su eventual desecho o retiro (Zada et al., 2023).

Vistos los precedentes, en el presente estudio se establece, dentro del *marco normativo*, de la primera norma señalado como la *Ley de Contrataciones Del Estado N° 30225* (2014), donde se informa las pautas que rigen la adquisición de bienes, servicios y proyectos por parte de las entidades gubernamentales en el territorio peruano. Se detallan los procesos de selección, criterios que deben cumplirse al presentar propuestas y diversos aspectos vinculados a la administración de recursos materiales en el ámbito público.

Entre las *definiciones* de la productividad laboral, Vega y Castillo (2020) refirió que es la eficacia en el uso de recursos humanos para la generación de bienes o servicios.

De igual manera, Ghadhab et al. (2023) señalan que se puede describir como la proporción entre la producción total de una economía y la cantidad de horas de trabajo requeridas para alcanzar esa producción. En este sentido, Rey et al. (2021) lo definen como la cantidad de producción o trabajo que un colaborador puede llevar a cabo en un intervalo de tiempo determinado.

Para ello, se incluye ciertas dimensiones, aportadas por Vega y Castillo (2020), una de ellas la *productividad laboral* que tiene como dimensión a la *eficiencia*, es la facultad que tiene un trabajador para realizar sus tareas de manera efectiva, minimizando el tiempo y los recursos necesarios. En tanto, Jia & Zhongtian (2023) enfatizan que es la habilidad de los miembros de una entidad para lograr eficazmente sus objetivos. Por último, Ghadhab et al. (2023) sostienen que incluye la adopción de herramientas y sistemas tecnológicos que mejoren la productividad. Está comprendida por los elementos: *Programación de actividades*, habilidad que tienen los colaboradores para organizar sus actividades. *Capacidad laboral*, son actividades realizadas en busca de la mejora y refuerzo de las funciones dentro de la entidad. *Disponibilidad de recursos*, permite acceder a los recursos requeridos para el desempeño de tareas, así como el uso correcto para evitar desperdicios.

De la misma manera, Vega y Castillo (2020) explican sobre la *eficacia*, es la habilidad de un trabajador para lograr y sobrepasar los objetivos y metas que la entidad ha establecido. De igual modo, May et al. (2023) refieren que se centra en la capacidad de un empleado para utilizar eficientemente los recursos disponibles, como el tiempo, el dinero y las habilidades. Por otra parte, Yang et al. (2021), argumentan que es la capacidad de un colaborador para ajustarse a las modificaciones en su ambiente laboral, adquirir competencias adicionales y, de manera constante, elevar su nivel de desempeño para así adaptarse a los cambios en el entorno laboral, aprender nuevas habilidades y mejorar constantemente su desempeño. Está comprendida por los elementos: *Colaboración en el trabajo*, respalda el grado de apoyo que tienen los trabajadores en su centro laboral. *Cumplimiento de objetivos*, son los aportes que tiene cada trabajador para el logro de objetivos en la entidad.

Dentro de este orden de ideas, Vega y Castillo (2020) explican acerca de la *efectividad*, que se caracteriza por la capacidad de llevar a cabo una tarea específica de manera eficaz, cumpliendo con los plazos y logrando resultados positivos que contribuyen al éxito de la entidad gubernamental. Del mismo modo, Noll et al. (2022)

señalaron que se relaciona con la habilidad de emplear los materiales disponibles de manera eficiente en el lugar de trabajo. Por su parte, Rey et al. (2021) señalan que se evalúa por medio a través de la contribución del individuo a los objetivos de la entidad. Sus elementos son: *Nivel de calidad*, habilidades de los colaboradores que competen asumir las responsabilidades en ausencia de su jefe directo, así como la predisposición de tiempo. *Valoración continua*, representa la proactividad de los colaboradores que logran el incremento del desempeño de sus tareas.

Con respecto a la segunda variable productividad laboral se fundamenta en *teorías científicas*, se exponen la *teoría de la motivación y la productividad*, esto se fundamenta en estudios del campo administrativo de las empresas. Lo que indica que la eficiencia laboral en entidades gubernamentales guarda una correlación directa con el grado de motivación experimentado por parte de los colaboradores. Asimismo, se encuentra la *teoría de la gestión por resultados*, que se centra en la utilización ampliamente significativa en el ámbito de la administración pública, sustentándose en la premisa de que es posible incrementar la eficiencia laboral al poner el foco en los resultados concretos. Esta teoría acentúa la relevancia de definir objetivos claros tanto para los empleados como para las entidades públicas (Hansen et al. 2023).

Todo lo mencionado con respecto a la productividad laboral se establece normas dentro del *marco normativo*, encontrados en la *Ley N°30057. Ley Del Servicio Civil* (2013), esto se basa en las regulaciones y pautas que controlan la administración de recursos humanos en el ámbito del sector estatal en el territorio peruano, abarcando la normativa aplicable a la selección, contratación, evaluación y ascenso de los funcionarios públicos. De esta forma, Albán y Poma (2019) brindan información acerca las regulaciones de control interna en las instituciones gubernamentales, definiendo los métodos y estándares que supervisan la gestión interna en las instituciones gubernamentales, lo cual fomenta la efectividad y la optimización en el empleo de los recursos públicos

De este modo, se formuló como hipótesis: H1 Existe relación significativa entre la gestión de los recursos materiales y la productividad laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Especializada, Tarapoto 2023. H0: No existe relación significativa entre la gestión de los recursos materiales y la productividad laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Especializada, Tarapoto 2023

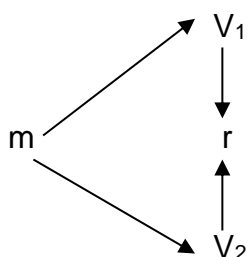
## II. METODOLOGÍA

En consideración de las características que presenta el estudio es de tipo *básica*. Como señalan Hernández (2018) son investigaciones auténticas desarrolladas para la adquisición de nuevos conocimientos; en este sentido se centró en la empleo de teorías y conceptos para identificar las características propias de las variables de estudio.

Así también, estuvo orientado en un *enfoque cuantitativo*, tal como indican Ernest et al. (2023) solo se hizo la recolección con evidencia numérica y su respectivo análisis estadístico, que garantiza la validez y la fiabilidad de los hallazgos, proporcionando una base sólida para las conclusiones del estudio.

Por otra parte, se aplicó el *diseño no experimental*. Tal como lo sustenta Snyder (2019), ya que las variables no fueron manipuladas, solo se observó y se analizó situaciones tal como ocurren en la realidad, sin la intervención del investigador.

Además, presentó un alcance de tipo- correlacional, en este sentido los autores, Firdaus et al. (2021) manifiestan que se emplea para examinar minuciosamente un fenómeno o situación específica, por ello se analizó la existencia de relación entre las dos variables. Así también, fue de corte transversal porque, el estudio se llevó a cabo en un tiempo determinado, en el cual se aplicaran los instrumentos (Cohen y Gómez 2019). En tal sentido, se tuvo en cuenta el siguiente esquema:



M: Muestra

V1: Gestión de los recursos materiales

V2: Productividad laboral

r: Relación entre las variables de estudio.

La primera variable que hace mención el estudio es la “*Gestión de recursos materiales*”. *Definición conceptual:* Vargas-Pérez (2022) son las acciones que involucra la planificación y supervisión de todas las tareas asociadas con la obtención, distribución y almacenamiento de los insumos requeridos para las operaciones de una organización. *Definición operacional:* Su evaluación fue por medio de un cuestionario presentado en la investigación de Agüero (2017). Estructurada en las dimensiones: Adquisición, almacenamiento, suministro. Incluido 29 ítems con escala de Likert. *Indicadores:* La dimensión adquisición contiene los siguientes indicadores: programación, método de recepción; consolidación de necesidades; procesos de programación de compras. En cuanto a la dimensión almacenamiento, presenta los indicadores: procesos técnicos de almacenamiento; cliente y proveedor. La dimensión suministro: nivel de existencias, mantenimiento de equipos, rutas de suministro, entrega de materiales. *Escala de medición:* Ordinal con valoración Likert

La segunda variable, *productividad laboral*. *Definición conceptual:* Vega y Castillo (2020) refirió que es la eficacia en el uso de recursos humanos para la generación de bienes o servicios. *Definición operacional:* La variable fue evaluada mediante un cuestionario diseñado y presentado por Velasquez (2019). Estructurada en las dimensiones: Eficiencia, eficacia, efectividad. Incluido 20 ítems con escala de Likert. *Indicadores:* La dimensión eficiencia contiene los indicadores: programación de actividades, capacidad laboral y disponibilidad de recursos. Por otro lado, la dimensión eficacia tiene como indicadores a la colaboración en el trabajo y cumplimiento de objetivos. Finalmente, la dimensión efectividad contiene los indicadores nivel de calidad y valoración continua. *Escala de medición:* Ordinal con valoración Likert

En lo que respecta a la *población* estuvo comprendido por 111 trabajadores de la Oficina de gestión de servicios de salud especializada -Tarapoto, según se registra en la planilla enero a octubre 2023. *Criterios de inclusión:* en la investigación se incluyeron a aquellos trabajadores que tienen una permanencia mayor a 1 año en la institución, y aquellos que firmaron un documento de consentimiento. *Criterios de exclusión:* Se omitieron del estudio los siguientes grupos de personas: aquellos trabajadores que obtuvieron por no participar en

la investigación, así como aquellos que actualmente están sujetos a sanciones administrativas y legales. Además, se restringió la inclusión de estudiantes que están actualmente llevando a cabo sus prácticas profesionales en la entidad.

En lo que respecta con la *muestra*, el estudio se centró en la evaluación de 86 trabajadores de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Especializada en Tarapoto, determinado bajo la fórmula de población finita, la misma, cuyo cálculo y procedimiento es presentado en anexos. El informe investigativo se centró en un muestreo probabilístico de técnica aleatorio simple, por cuanto, se han seleccionado únicamente a los trabajadores que cumplen con los criterios de inclusión. De acuerdo con Ventura & Barboza (2017) este enfoque implica que los elementos se eligen bajo la aplicación de procesos y cálculos de probabilidades, excluyendo a aquellos que no se ajustan a los intereses del investigador.

*Técnicas e instrumentos de recolección de datos*, para recopilar las pruebas que respaldaron la investigación, se optó por hacer uso de la encuesta; Dawadi & Shrestha (2021) postulan que esta técnica representa una valiosa herramienta que facilitar la recopilación sistemática de evidencias; la cual es aplicada a un grupo específico de individuos seleccionados cuidadosamente por el investigador, con el objetivo principal de proporcionar respuestas a los ítems planteados a fin de alcanzar los propósitos en el estudio.

En ese sentido, fue oportuno aplicar el cuestionario como medio para la recolección de datos de ambos temas; cabe señalar que al cuestionario para la gestión de los recursos materiales fue adaptado del estudio efectuado por Agüero (2017); el cual está estructurado por 17 interrogantes, distribuidos en relación con sus dimensiones: Adquisición (1-6), Almacenamiento (7-11), Suministro (12-17). Asimismo, para el cuestionario de la productividad laboral, fue adaptado de Velasquez (2019); además, está comprendido por 15 ítems, distribuidos de la siguiente manera: Eficiencia (1-6), Eficacia (7-11), Efectividad (12-15). Qué fueron evaluados a través de la escala de Likert: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

*Validez*, para lograr tal proceso los especialistas fueron sometidos a un exhaustivo proceso de revisión por tres expertos en la materia. Estos profesionales *evaluaron* rigurosamente los criterios metodológicos y, sobre esta base, los autores procedieron a calcular el coeficiente de validez de Aiken. Los resultados de este cálculo arrojaron un valor de uno (1), lo cual no solo respaldó la validez de los instrumentos, sino que también aseguraron su adecuación y relevancia para la investigación.

Por otro lado, la confiabilidad de un instrumento de medición hace referencia a la estabilidad y coherencia de los datos que se obtienen al emplearlo en diversas circunstancias o con distintos conjuntos de individuos, cuyo coeficiente debe ser mayor a 0.75 para determinar su consistencia. (Jaghshi et al., 2021). En base, a la premisa efectuada, el instrumento de gestión de recursos materiales fue adaptado de la investigación de Agüero (2017) que ostenta un alfa de Cronbach de 0.901 “consistencia interna excelente”; de la misma manera; el cuestionario de Velásquez (2019) que mide la productividad laboral, presentó un coeficiente alfa de 0.922.

Asimismo, después de realizar el alfa de Cronbach con los 86 colaboradores en la entidad estudiada, se obtuvo una confiabilidad de 0.796 para la gestión de recursos materiales y de 0.794 para la productividad laboral; estos resultados se encuentran en el anexo 4, en el análisis de fiabilidad. En este sentido, los resultados no solo cumplen con los estándares de fiabilidad necesarios, sino que también indican una consistencia interna adecuada de las mediciones, lo cual demuestra que los instrumentos empleados son suficientemente precisos para evaluar los constructos en cuestión.

*Método de análisis de datos*, en el ámbito de la investigación científica, se emplearon dos métodos de análisis: Descriptivo, que consistió en la minuciosa descripción e interpretación de los temas de interés; utilizando frecuencias, las cuales se presentaron de manera clara y visual en tablas y figuras, lo que facilitó una comprensión más profunda de los datos y sus tendencias. En cuanto al análisis inferencial, este permitió abordar los objetivos correlacionales mediante el uso del software estadístico SPSS V.26, herramienta que posibilitó la

realización de pruebas y cálculos para identificar relaciones subyacentes en las evidencias recopiladas.

*Aspectos éticos*, es esencial destacar que en este estudio se le otorgó una importancia fundamental al consentimiento informado de los participantes para garantizar que todas las personas involucradas estuvieran plenamente conscientes de los propósitos investigativos. Al mismo tiempo, estuvo alineado con las directrices de las normativas APA 7ma versión, en donde se establecieron las pautas claras sobre la redacción y la correcta atribución de citas y autoría a otros investigadores.

Basados en la premisa, se orientó al Código de ética de la UCV; por lo tanto, se tomaron en consideración los siguientes criterios éticos: *Beneficencia*; porque a través de los resultados se buscó beneficiar a los colaboradores de la entidad; permitiéndoles identificar elementos críticos sobre los temas examinados. *No maleficencia*, debido a que la intención primordial fue netamente investigativa, evitando exponer información personal que no correspondiera al enfoque del estudio. *Autonomía*, todos los trabajadores que formaron parte del estudio fueron libres de decidir si querían continuar con el llenado de los instrumentos. *Justicia*, al aplicar los instrumentos, todos los trabajadores que formaron parte del estudio fueron tratados con equidad y respeto, independientemente del puesto que ocuparan dentro de la entidad.



### III. RESULTADOS

**Objetivo 1:** Analizar el nivel de gestión de los recursos materiales en la entidad.

**Tabla 1**

*Nivel de gestión de recursos materiales*

Nivel	Gestión de recursos materiales		Adquisición		Almacenamiento		Suministro	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	17	20%	29	34%	17	20%	17	20%
Medio	69	80%	57	66%	69	80%	69	80%
Alto	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Total:	86	100%	86	100%	86	100%	86	100%

*Nota.* Información obtenida del cuestionario aplicado.

La tabla 3 muestra que la gestión de recursos materiales está mayoritariamente en un nivel medio (80%) en general, con un 20% en nivel bajo y ningún indicador en nivel alto, lo que demuestra una gestión aceptable, pero con áreas de mejora. En la dimensión de adquisición, un 66% la percibe como de nivel medio y un 34% como baja, indicando deficiencias que deben ser abordadas. En cuanto al almacenamiento, un 80% lo califica como medio y un 20% como bajo, evidenciando la necesidad de ajustes significativos para un rendimiento óptimo. Por último, el suministro de recursos es evaluado igualmente como medio por un 80% y bajo por un 20%, lo que sugiere que, aunque el suministro es razonablemente gestionado, requiere mejoras para alcanzar una fluidez y efectividad óptimas

**Objetivo 2:** Identificar el nivel de productividad laboral en la entidad.

**Tabla 2**

*Nivel de productividad laboral*

Nivel	Productividad laboral		Eficiencia		Eficacia		Efectividad	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Bajo	13	15%	18	21%	13	15%	14	16%
Medio	69	80%	64	74%	69	80%	68	79%
Alto	4	5%	4	5%	4	5%	4	5%
Total:	86	100%	86	100%	86	100%	86	100%

*Nota.* Información obtenida del cuestionario aplicado.

La tabla 4 revela que la productividad laboral se encuentra predominantemente en un nivel medio (80%) en general, con un 15% en nivel bajo y un pequeño porcentaje (5%) en nivel alto, lo que demuestra una productividad aceptable, pero con amplias áreas de mejora. En términos de eficiencia, un 74% la percibe como de nivel medio, un 21% como baja y solo un 5% como alta, lo que indica que, aunque la eficiencia es razonable, existe un margen significativo para aumentar el rendimiento. Respecto a la eficacia, el 80% la califica como de nivel medio, un 15% como baja y un 5% como alta, evidenciando que la eficacia en el logro de objetivos necesita ser optimizada. Por último, en la efectividad, un 79% la evalúa como media, un 16% como baja y un 5% como alta, lo que implica que, aunque la mayoría del personal mantiene un rendimiento aceptable, se necesita una mejora considerable para alcanzar niveles óptimos de efectividad.

### Prueba de normalidad

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de recursos materiales	.204	86	<.001
Productividad laboral	.181	86	<.001
Adquisición	.229	86	<.001
Almacenamiento	.241	86	<.001
Suministro	.268	86	<.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 5 muestran que todas las variables analizadas presentan una distribución no normal, como se indica por los valores de significación inferiores a .001 en cada caso. Específicamente, la gestión de recursos materiales tiene un estadístico de 0.204, mientras que la productividad laboral muestra un estadístico de 0.181 con los mismos grados de libertad y una significación también de <.001. Estos resultados implican que, para el análisis estadístico posterior de estas variables, se tendrá que utilizar métodos no paramétricos (coeficiente rho), dado que los métodos paramétricos que asumen una distribución normal no serían adecuados y podrían llevar a interpretaciones incorrectas de los datos.

**Objetivo 3:** Determinar la relación entre la adquisición y la productividad laboral en la entidad.

**Tabla 4**

*Relación entre la adquisición y la productividad laboral*

		Productividad laboral	
Rho de Spearman	Adquisición	Coefficiente de correlación	.792**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	86

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

La tabla 6 muestra la relación entre la adquisición de recursos materiales y la productividad laboral, el resultado indica una correlación positiva muy fuerte (rho = 0.792). La significación bilateral de menos de 0.001 confirma que esta relación es altamente significativa, destacando que cualquier intervención en la mejora de los procesos de adquisición puede tener un efecto positivo considerable en la productividad laboral, lo que demuestra que mejoras en la adquisición de recursos materiales están significativamente asociadas con aumentos en la productividad laboral. Tales resultados subrayan la importancia crítica de un sistema de adquisición eficiente, donde la disponibilidad y calidad de los recursos impactan directamente en la capacidad del personal para realizar sus tareas de manera efectiva.

**Objetivo 4:** Determinar la relación entre el almacenamiento y la productividad laboral en la entidad.

**Tabla 5**

*Relación entre el almacenamiento y la productividad laboral*

		Productividad laboral	
Rho de Spearman	Almacenamiento	Coefficiente de correlación	.738**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	86

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

La tabla 7 analiza la relación entre el almacenamiento de recursos materiales y la productividad laboral. Los resultados muestran una correlación positiva fuerte ( $\rho = 0.738$ ). La significación bilateral de menos de 0.001 refuerza la fiabilidad de esta relación, indicando que optimizar el almacenamiento de recursos es un factor clave para aumentar la productividad en la entidad. Estos resultados demuestran que un almacenamiento eficiente está significativamente relacionado con una mayor productividad laboral. Asimismo, que las prácticas de almacenamiento adecuadas, como la organización, control de inventarios y acceso rápido a los materiales, contribuyen significativamente a mejorar el desempeño del personal.

**Objetivo 5:** Determinar la relación entre el suministro y la productividad laboral en la entidad.

**Tabla 6**

*Relación entre el suministro y la productividad laboral*

		Productividad laboral	
		Coeficiente de correlación	.831**
Rho de Spearman	Suministro	Sig. (bilateral)	<.001
		N	86

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

La tabla 8 presenta la relación entre el suministro de recursos materiales y la productividad laboral. Los resultados indican una correlación positiva muy fuerte ( $\rho = 0.831$ ), lo que sugiere que un suministro eficiente y continuo de recursos está altamente asociado con una mayor productividad laboral. La alta significación ( $p < 0.001$ ) confirma que esta relación es estadísticamente significativa, indicando que mejoras en el suministro de recursos pueden tener un impacto considerable en la productividad laboral, destacando la necesidad de sistemas de suministro bien gestionados. Este resultado enfatiza la importancia de mantener un flujo constante y adecuado de suministros para asegurar que el personal pueda realizar sus tareas sin interrupciones.

**Objetivo general:** Determinar la relación entre la gestión de los recursos materiales y la productividad laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Especializada, Tarapoto 2023

**Tabla 7**

*Relación entre la gestión de los recursos materiales y la productividad laboral*

		Productividad laboral	
Rho de Spearman	Gestión de recursos materiales	Coeficiente de correlación	.854**
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	86

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

La tabla 9 muestra la relación general entre la gestión de los recursos materiales y la productividad laboral. Los resultados revelan una correlación positiva muy fuerte ( $r = 0.854$ ), lo que indica que una gestión eficiente de los recursos materiales en su conjunto está fuertemente asociada con una mayor productividad laboral. La significación bilateral de menos de 0.001 refuerza la solidez de esta relación, subrayando la importancia de una gestión integral y coordinada de los recursos materiales para optimizar el desempeño laboral y alcanzar niveles más altos de productividad en la entidad. Estos hallazgos demuestran que las mejoras en la gestión de recursos materiales, que incluyen adquisición, almacenamiento y suministro, tienen un impacto directo y significativo en la capacidad del personal para trabajar de manera más efectiva y eficiente.

#### **IV. DISCUSIÓN**

En esta sección se realiza un análisis crítico de los resultados obtenidos en el estudio, y se comparan con los hallazgos de otros investigadores mencionados en el marco teórico; el propósito es enriquecer la información presentada en esta investigación.

En lo que concierne con el primer objetivo específico, se encontró que la gestión de recursos materiales en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Especializada – Tarapoto presenta un nivel medio en un 80%, incluyendo adquisición, almacenamiento y suministro. Este hallazgo es semejante a lo reportado por Navarro (2020), donde la gestión de recursos materiales fue calificada como eficiente gracias a la implementación de estrategias adecuadas. Similarmente, Peña y Delgado (2020) concluyeron que una buena administración de recursos materiales mejora significativamente el desempeño laboral, con una gestión de suministros considerada eficiente. No obstante, se diferencia de Marrufo y Pacherez (2020), quienes reportaron un bajo nivel de productividad laboral a pesar de la gestión de recursos.

En términos teóricos, los resultados se alinean con la teoría de los recursos materiales en entidades públicas, que enfatiza la importancia de una administración eficiente de recursos a través de la planificación estratégica y supervisión. También se relaciona con la teoría de la gestión de activos, que subraya la importancia de gestionar adecuadamente los recursos materiales durante todo su ciclo de vida (Zada et al., 2023). Bajo lo expuesto, es oportuno mencionar que la gestión de recursos materiales en la entidad es crucial no solo es fundamental para la optimización y transparencia del uso de fondos públicos, sino que también tiene un impacto significativo en la productividad y satisfacción de los trabajadores, lo que a su vez mejora la calidad del servicio prestado a la población.

En el segundo objetivo específico se identificó que la productividad laboral en la OGESS Especializada de Tarapoto fue evaluada predominantemente como de nivel medio (80%), considerando eficiencia, eficacia y efectividad. Este resultado es diferente con los hallazgos de Franco et al. (2021), quienes identificaron el nivel de productividad fue alta en las organizaciones analizadas. También, difiere con los obtenidos por Marrufo y Pacherez (2020), debido a que en sus resultados expusieron

que el nivel de productividad fue bajo; esto afecta múltiples aspectos de las organizaciones, desde los costos operacionales hasta la calidad de servicios que se brinda a la población. Por lo tanto, para mitigar estos efectos, es crucial que las empresas identifiquen las causas de la baja productividad y tomen medidas proactivas para mejorarla.

Teóricamente, estos datos se alinean con la teoría de la motivación y productividad, que sugiere una relación directa entre la motivación de los empleados y su eficiencia laboral. Además, se relaciona con la teoría de la gestión por resultados, que enfatiza la importancia de definir objetivos claros para incrementar la productividad (Hansen et al. 2023). En ese sentido, la motivación y la gestión efectiva de recursos son fundamentales para mejorar la productividad laboral en la entidad; es decir, la combinación de una fuerza laboral comprometida y una gestión oportuna de recursos crea un entorno propicio para la alta productividad.

Referente al tercer objetivo específico, el análisis reveló una correlación positiva muy fuerte ( $\rho = 0.792$ ) entre la adquisición de recursos y la productividad laboral. Este resultado es semejante a lo encontrado por Bagatyreva & Ilyukhina (2022), quienes también identificaron una influencia positiva de la adquisición en la productividad laboral con coeficientes significativos. También, Rojas et al. (2020) encontraron una correlación de Pearson de .849, indicando una fuerte relación positiva entre las variables. Estos hallazgos son coherentes con la teoría de la gestión por resultados, que postula que la eficiencia laboral puede incrementarse al centrarse en los resultados concretos (Hansen et al. 2023). De igual forma, se vincula con la teoría de la gestión de activos, que destaca la importancia de una gestión completa de los recursos desde su adquisición hasta su desecho (Zada et al., 2023).

De acuerdo con el contraste de información realizada, se puede mencionar que una estrategia bien planificada y ejecutada en la adquisición de recursos no solo optimiza el rendimiento del personal, sino que también mejora significativamente la calidad del servicio prestado a la comunidad; debido a que la entidad al contar con los recursos necesarios va a facilitar las actividades a sus colaboradores y que realicen sus tareas sin interrupciones.

Conforme al cuarto objetivo específico, se demostró una correlación positiva fuerte ( $\rho = .738$ ) entre el almacenamiento de recursos y la productividad laboral, con una significación bilateral de menos de .001. Este hallazgo es semejante al de Bagatyreva & Ilyukhina (2022), quienes también reportaron una relación positiva significativa entre el almacenamiento y la productividad. Asimismo, Álvarez (2021) concluyó que una adecuada gestión de recursos, específicamente en su dimensión almacenamiento, impacta positivamente la productividad; lo cual lo demostró por medio de  $\rho = .527$ . Esto indica que la adecuada gestión de almacenamiento no solo impacta positivamente en la productividad laboral al optimizar recursos y procesos, sino que también crea un mejor entorno de trabajo para el personal.

Estos resultados son consistentes con la teoría de la gestión de activos, que destaca la importancia de una gestión integral de recursos físicos para la productividad en las instituciones públicas (Zada et al., 2023). Asimismo, se alinean con la teoría de la motivación y la productividad, que proporciona un marco teórico que explica cómo la optimización del almacenamiento de recursos puede conducir a un aumento en la productividad de una entidad gubernamental (Hansen et al. 2023). Diversos estudios en el campo administrativo de las empresas han demostrado que los empleados motivados tienden a ser más productivos. En entidades gubernamentales, donde la burocracia y la rigidez pueden ser factores desmotivadores, mantener altos niveles de motivación es esencial para asegurar la eficiencia y efectividad en el desempeño laboral (Vega y Castillo, 2020).

En el quinto objetivo específico, los resultados indicaron una correlación positiva muy fuerte ( $\rho = 0.831$ ) entre el suministro y la productividad laboral. Este hallazgo es semejante a lo reportado por Bagatyreva & Ilyukhina (2022), quienes también encontraron una relación positiva significativa entre el suministro de recursos y la productividad laboral. De igual manera, Rojas et al. (2020) expuso que la gestión de suministros influye directamente en la productividad laboral; a través de la optimización de recursos, mejora de procesos, reducción de costos y la satisfacción del personal. Por lo tanto, implementar buenas prácticas en la gestión de suministros es fundamental para mantener un alto nivel de eficiencia y efectividad en las operaciones diarias.



Los resultados coinciden con la teoría de la gestión de activos, que resalta la importancia de una gestión adecuada de los recursos físicos durante todo su ciclo de vida (Zada et al., 2023). También con la teoría de la gestión por resultados al demostrar que un factor crucial (el suministro) tiene un impacto significativo en la productividad laboral. Esto sugiere que, además de establecer objetivos claros, es fundamental asegurar que los empleados tengan acceso a los recursos necesarios para cumplir con esos objetivos (Hansen et al. 2023). En tanto, la eficiencia y continuidad en el suministro de recursos son fundamentales para alcanzar una mayor productividad laboral; es decir, un suministro constante de materiales esenciales asegura que los profesionales puedan realizar sus tareas de manera oportuna.

Por último, en el objetivo general se determinó una correlación positiva muy fuerte ( $r = 0.854$ ) entre la gestión de recursos materiales y la productividad laboral, lo que indica que una gestión eficiente de los recursos materiales en su conjunto está fuertemente asociada con una mayor productividad laboral. Estos datos son semejantes a lo encontrado por Agbarha & Chiyem (2020), quienes reportaron que la gestión de recursos tiene un impacto positivo en la productividad ( $\rho = .574$ ;  $p = .002$ ). De manera similar, Ogohi (2019) concluyó que existe una relación positiva entre la gestión de materiales y la productividad con un coeficiente de correlación de  $.773$ . Estos resultados también coinciden con Cieza et al. (2021), que demostraron una relación significativa entre la gestión de suministros y la productividad ( $r = .511$ ;  $p = .000$ ).

Teóricamente, estos resultados se alinean con la teoría de los recursos materiales en entidades públicas, que sostiene que una administración efectiva de recursos materiales es fundamental para alcanzar altos niveles de productividad laboral (Zada et al., 2023). Además, los hallazgos se relacionan con la teoría de la motivación y productividad, que indica que la eficiencia laboral en entidades gubernamentales está directamente correlacionada con el grado de motivación de los colaboradores (Hansen et al. 2023). Tras el análisis desarrollado, es oportuno precisar que la implementación de prácticas de planificación estratégica, adquisición, almacenamiento y suministro de recursos, junto con la motivación de los empleados, son elementos clave para alcanzar altos niveles de productividad.

Referente a las fortalezas de la investigación se ha demostrado se especialmente valioso donde la selección de las técnicas de medición permitió obtener una visión integral sobre las variables de estudio; en tal sentido ha permitido la obtención de resultados prácticos, proporcionando información significativa basada en la muestra de estudio. Sin embargo, el estudio presentó ciertas limitaciones; una de las principales limitaciones fue el tiempo disponible para realizar la investigación, así como los recursos, afectando la capacidad para recolectar y analizar datos.

## V. CONCLUSIONES

Existe relación significativa entre la gestión de los recursos materiales y la productividad laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Especializada, Tarapoto 2023; debido a que el coeficiente de Rho de Spearman fue .854 (correlación positiva muy fuerte) y el  $p$  – valor menor a .001. Las mejoras en la gestión de recursos materiales (adquisición, almacenamiento y suministro) impactan directamente en la efectividad y eficiencia del personal.

El nivel de gestión de los recursos materiales en la entidad fue medio, de acuerdo con el 80% de los encuestados, incluyendo adquisición, almacenamiento y suministro. Lo que indica una gestión aceptable, pero con áreas de mejora y es necesario realizar ajustes para optimizar el rendimiento en todas las dimensiones evaluadas.

El nivel de productividad laboral en la entidad fue evaluado predominantemente como de nivel medio (80%), considerando eficiencia, eficacia y efectividad. Estos datos indican que, aunque el desempeño general es aceptable, existe un amplio margen para mejoras significativas en todas las áreas evaluadas.

La relación entre la adquisición y la productividad laboral en la entidad es significativa, debido a que el  $p$  – valor fue menor a .001; y el valor de Rho = .792 indican una correlación positiva muy fuerte entre las variables. Esto subraya la importancia crítica de un sistema de adquisición eficiente para mejorar la capacidad del personal en sus tareas.

La relación entre el almacenamiento de recursos materiales y la productividad laboral es significativa; debido a que el  $p$  – valor fue .001 y el valor de Rho = .738, demostrando una correlación positiva fuerte. Los datos indican que optimizar el almacenamiento es clave para aumentar la productividad en la entidad.

La relación entre el suministro y la productividad laboral en la entidad es significativa; debido a que el p- valor obtenido fue menor a .001 y el coeficiente de Rho = 831 indicó una correlación positiva muy fuerte entre las variables. Esto resalta la importancia de mantener un flujo constante y adecuado de suministros para asegurar que el personal pueda realizar sus tareas sin interrupciones.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Al director de la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Especializada, diseñar e implementar programas de formación continua en gestión de recursos materiales, logística y cadena de suministro dirigidos al personal; también integrar tecnologías avanzadas para optimizar los procesos, reducir costos, mejorar la precisión en la logística y proporcionar las herramientas necesarias para mejorar la productividad laboral.

Al jefe de logística de la entidad, introducir prácticas de compra estratégica, como la negociación de contratos a largo plazo con proveedores clave para obtener mejores condiciones y asegurar la estabilidad en el suministro de materiales. Asimismo, establecer un sistema de seguimiento y trazabilidad de pedidos para garantizar que los materiales se entreguen a tiempo y en las cantidades correctas con la finalidad de mejorar la operatividad interna.

Al jefe de recursos humanos de la entidad, implementar un sistema de evaluación del desempeño que considere la eficiencia, eficacia y efectividad del personal, haciendo uso de la combinación de autoevaluaciones, evaluaciones de supervisores y feedback de colegas. También, establecer programas de capacitación continua que aborden tanto habilidades técnicas como blandas, donde se priorice las áreas críticas que impactan directamente en la productividad.

Al jefe de logística de la entidad, mejorar la planificación y coordinación por medio de la integración del sistema de adquisición con otros sistemas de gestión internos, como el de inventarios y gestión de recursos humanos, para asegurar una coordinación eficaz y una visión holística de las operaciones. Asimismo, realizar auditorías periódicas de los procesos de adquisición para asegurar el cumplimiento de los estándares y detectar posibles irregularidades.

Al jefe de logística de la entidad, instalar sistemas de gestión de almacenes que permita un control eficiente y en tiempo real de los inventarios; esto incluye el seguimiento de entradas y salidas, ubicación de materiales y gestión de

pedidos. De igual forma, digitalizar todos los registros de inventario y procesos de almacenamiento para mejorar la precisión y facilitar el acceso a la información.

Al jefe de logística de la entidad, adoptar un sistema de gestión de suministros que permita la planificación, seguimiento y control eficiente, el sistema debe de integrarse con los sistemas de inventarios y adquisiciones para asegurar el flujo constante de materiales. Además, utilizar tecnologías de monitoreo en tiempo real para rastrear el flujo de suministros desde la adquisición hasta la distribución final.

## REFERENCIAS

- Agbarha, K., & Chiyem, O. (2020). Materials Management and Productivity of Fast Moving Consumer Goods Companies in Nigeria: A canonical Correlation Approach. *Research Square*, 34(42), 1-10. 10.47524/jmssr.11.5
- Aguero, M. (2017). *Administración hospitalaria y abastecimiento según la perspectiva de los trabajadores del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas* [Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8297>
- Albán, J., & Poma, A. (2019). Problemática del Sistema de Control Interno para erradicar la corrupción en el Estado Peruano. *YACHAQ*, 1(2), 73-96. <https://doi.org/10.46363/YACHAQ.V1I2.70>
- Álvarez- Panta, A. (2021). Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales. *CIENCIAMATRIA, Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 7(2), 1-14. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i2.562>
- Aparicio, R., & Ramirez, J. (2022). Análisis del proceso de control de inventarios en instituciones públicas chilenas: principales aspectos que emergen en la gestión de bienes públicos y propuestas de mejora, para fortalecer la eficiencia de los procesos, su probidad y transparencia. *Revista Chilena de la Administración del estado*, 8(8), 63-97. <https://doi.org/https://doi.org/10.57211/revista.v8i8.145>
- Arroyo, A. (2020). *Metodología de la investigación en las ciencias empresariales* (1.<sup>a</sup> ed., Vol. 1). Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- Bagatyreva, I., & Ilyukhina, L. (2022). Influence of material interest of transportation personnel on the growth of labor productivity. *El sevier*, 63(20), 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.trpro.2022.05.002>
- Beck, J., Birkel, H., & Spieske, A. (2023). Will the blockchain solve the supply chain resilience challenges? Insights from a systematic literature review. *Computers & Industrial Engineering*, 19(1), 62-69. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2023.109623>
- Bernardi, A., Sarkis, M., Lakelin, M., & Shah, N. (2022). Assessment of intermediate storage and distribution nodes in personalised medicine. *Computers & Chemical Engineering*, 157(1), 1-22. <https://doi.org/10.1016/j.compchemeng.2021.107582>
- Blasco, D., Laine, T., & Makela, R. (2021). Wood material selection in school building procurement – A multi-case analysis in Finnish municipalities. *Journal of Cleaner Production*, 327(10), 129-135. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.129474>

- Boscán, M., Meleán, R., Chavéz, K., & Calanchez, Á. (2024). Of sustainable development Introducción el emprendimiento en el Perú. *Revista de Ciencias de Administración y Economía*, 13(26), 223-236. <https://doi.org/10.17163/ret.n26.2023.03>
- Cieza-Sempertegui, J., Silva-Tamarillo, J., & Silva-Tamarillo, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo Conocimiento*, 6(2), 1-18. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2253>
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?* Editorial Teseo. [http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)
- Ley N°30057. *Ley del Servicio Civil*, 1 (2013) (testimony of Congreso de la República del Perú). [https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley\\_30057.pdf](https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Ley_30057.pdf)
- Ley de Contrataciones del Estado - Ley N° 30225, (2014) (testimony of Congreso de la República del Perú). [https://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/legislacion/ley/Ley\\_30225\\_Ley\\_de\\_contrataciones-julio2014.pdf](https://portal.osce.gob.pe/osce/sites/default/files/Documentos/legislacion/ley/Ley_30225_Ley_de_contrataciones-julio2014.pdf)
- Dawadi, S., & Shrestha, S. (2021). Mixed-Methods Research: A Discussion on its Types, Challenges, and Criticisms. *Journal of Practical Studies in Education*, 2(2), 25-36. <https://doi.org/10.46809/jpse.v2i2.20>
- Ernest, N., Fonkem, N., & Jude, S. (2023). Qualitative research methodology in social sciences. *International Journal of Scientific Research and Management*, 11(9), 1431-1445. <https://doi.org/10.18535/ijprm/v11i09.sh01>
- Espinoza-Portilla, E., Gil-Quevedo, W., & Agurto-Távora, E. (2020). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46(4), 1-16. <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/2146/1602>
- Feng, T., & Zhang, X. (2023). Research progress of phase change cold energy storage materials used in cold chain logistics of aquatic products. *Journal of Energy Storage*, 60(2), 19-26. <https://doi.org/10.1016/j.est.2022.106568>
- Firdaus, A., Caniago, F., & Zulfadilla, Z. (2021). Research methodology: Types in the new perspective. *Manazhim*, 3(1), 1-15. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v3i1.903>
- Franco-López, J., Uribe-Gómez, J., & Agudelo-Vallejo, S. (2021). Factores clave en



- la evaluación de la productividad: estudio de caso. *Revista CEA*, 7(15), 1-26.  
<https://doi.org/10.22430/24223182.1800>
- Ghadhab, I., Nizar, H., Benkraiem, R., & Lakhal, F. (2023). Cross-listing dynamics and labor investment efficiency: International evidence. *International Review of Financial Analysis*, 88(1), 26-35. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2023.102678>
- Hansen, J., McDonald, R., & Hatfield, H. (2023). Exploring market orientation versus finance orientation effects on perceived CSR motivations and outcomes using resource-advantage (R-A) theory. *Journal of Business Research*, 164(1), 1-10. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2023.113977>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación : Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Jaghsi, A., Saeed, M., Abu Fanas, S., Alqutaibi, A., & Mundt, T. (2021). Validity and reliability of new instruments . *BMC Oral Health*, 21(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/S12903-021-01811-W/TABLES/7>
- Jia, J., & Zhongtian, L. (2023). Opioid abuse and labor investment efficiency. *International Review of Economics & Finance*, 89(1), 1267-1285. <https://doi.org/10.1016/j.iref.2023.08.012>
- Marrufo, G., & Pacherez, J. (2020). El desempeño laboral en la municipalidad provincial de Rioja, región San Martín-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1574-1593. [https://doi.org/10.37811/CL\\_RCM.V4I2.182](https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V4I2.182)
- May, W., Al, A., Xueyun, Z., & Yang, Q. (2023). Modelling the significance of psychological, social, and situational factors on work efficiency and the preference for working from home in Southeast Asia. *Heliyon*, 9(6), 17-28. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17561>
- Montesdeoca-Pichucho, V., & Mendoza-Fernández, V. (2022). Impacto del control interno de inventarios en la toma de decisiones del Hospital General Manta – IESS. *Digital Publisher CEIT*, 7(4), 606-613. <https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2022.4-1.1216>
- Navarro, D. (2020). Gobierno abierto: Transparencia y acceso a la información en la administración de los recursos materiales. *Biolex Revista Jurídica del Departamento de Derecho*, 12(22), 1-14. <https://doi.org/10.36796/biolex.v22i0.172>
- Noll, L., Mitham, K., Moran, J., & Malows, A. (2022). Identifying current uses of return to work screening tests and their effectiveness of reducing the risk of reinjury in

- athletic occupations – A systematic review. *Physical Therapy in Sport*, 58(2), 141-150. <https://doi.org/10.1016/j.ptsp.2022.10.010>
- Nyoo, J., Soetaredjo, F., & Bervia, V. (2023). Polysaccharides gums in drug delivery systems: A review. *International Journal of Biological Macromolecules*, 253(4), 70-81. <https://doi.org/10.1016/j.ijbiomac.2023.127020>
- Ogohi, C. (2019). Effects of Materials Management on the Productivity of an Organisation. *World Journal of Innovative Research*, 6(1), 1-7. [https://www.wjir.org/download\\_data/WJIR0601017.pdf](https://www.wjir.org/download_data/WJIR0601017.pdf)
- Organización Panamericana de la Salud. (2022). *Construir sistemas de salud resilientes para avanzar hacia*. [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/56475/OPSHSSLM220031\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/56475/OPSHSSLM220031_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ostolaza, S., & Umpiérrez, M. (2020). Gestión de recursos materiales. “Guía para la aproximación diagnóstica de una unidad hospitalaria”. *Revista Uruguaya de Enfermería*, 15(1), 1-17. <https://doi.org/rue2020v15n1a7.335>
- Peña, T., & Delgado, J. M. (2020). Gestión del suministro para disponibilidad de medicamentos e insumos en micro redes de salud 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1182-1202. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.148](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.148)
- Rey, E., Barrero, L., & Kluge, A. (2021). The effectiveness of virtual safety training in work at heights: A literature review. *Applied Ergonomics*, 94(2), 1-10. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2021.103419>
- Rojas, J., Céspedes, R., & Bambaren, L. (2020). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa FISIM SAC Huánuco - 2015. *Balances*, 8(11), 48-55. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104(2), 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Superintendencia Nacional de Bienes Estatales. (2021). *Superintendencia Nacional de Bienes Estatales*. <https://www.gob.pe/sbn>
- Vargas-Pérez, J. (2022). Análisis de la Gestión de Abastecimiento en la Logística Hospitalaria. *Revista Científica Anfibios*, 5(2), 110-125. <https://doi.org/10.37979/afb.2022v5n2.117>

- Vega, M., & Castillo, R. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. *lauinvestiga*, 7(2), 39-52. <https://revistasoj.s.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>
- Velasquez, K. (2019). *Absentismo laboral y productividad del personal de enfermería del área de cirugía en un Hospital Militar – 2019* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38195>
- Ventura-León, J., & Barboza-Palomino, M. (2017). El tamaño de la muestra: ¿Cuántos participantes son necesarios en estudios cualitativos? *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 28(3), 1-2. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2307-21132017000300009](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-21132017000300009)
- Yang, X., Ye, H., & Wang, X. (2021). Social media use and work efficiency: Insights from the theory of communication visibility. *Information & Management*, 58(4), 103-124. <https://doi.org/10.1016/j.im.2021.103462>
- Yangales, D. Arribasplata Rodas, D., De Gonzaga, D., Flores, D., Muñoz, D. (2022). Gestión de los Bienes Patrimoniales en el Sistema Nacional de Abastecimiento. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 4950-4965. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i4.2987](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2987)
- Zada, M., Khan, J., Zada, S., & Young, Z. (2023). Linking public leadership with project management effectiveness: Mediating role of goal clarity and moderating role of top management support. *Heliyon*, 9(5), 15-23. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15543>
- Zambrano-Bravo, E., & Zambrano-Farías, J. (2022). Gestión de inventarios en empresas públicas fusionadas. *Dominio de las Ciencias*, 8(2), 387-401. <https://doi.org/https://doi.org/10.23857/dc.v8i2.2651>
- Zhang, M., & Kong, Z. (2022). A multi-attribute double auction and bargaining model for emergency material procurement. *International Journal of Production Economics*, 254(3), 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2022.108635>

## ANEXO 01: Tabla de operacionalización de variables

**Título:** Gestión de los recursos materiales y productividad laboral en la Oficina de gestión de servicios de salud especializada -Tarapoto, 2023

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Gestión de recursos materiales	Vargas (2022) son las acciones que involucra la planificación y supervisión de todas las tareas asociadas con la obtención, distribución y almacenamiento de los insumos requeridos para las operaciones de una organización.	Su evaluación fue por medio un cuestionario presentado en la investigación de Agüero (2017). Estructurada en las dimensiones: Adquisición, almacenamiento, suministro. Incluido 29 ítems con escala de Likert.	Adquisición	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programación</li> <li>- Método de recepción</li> <li>- Consolidación de necesidades</li> <li>- Procesos de programación de compras</li> </ul>	Ordinal. Con valoración Likert  Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.
			Almacenamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procesos técnicos de almacenamiento</li> <li>- Cliente – proveedor</li> </ul>	
			Suministro	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de existencias</li> <li>- Mantenimiento de equipos</li> <li>- Rutas de suministro</li> <li>- Entrega de materiales</li> </ul>	
Productividad laboral	Vega y Castillo (2020) refirió que es la eficacia en el uso de recursos humanos para la generación de bienes o servicios.	La variable fue evaluada mediante un cuestionario diseñado y presentado por Velásquez (2019). Estructurada en las dimensiones: Eficiencia, eficacia, efectividad. Incluido 20 ítems con escala de Likert	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Programación de actividades</li> <li>- Capacidad laboral</li> <li>- Disponibilidad de recursos</li> </ul>	Ordinal. Con valoración Likert  Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Colaboración en el trabajo</li> <li>- Cumplimiento de objetivos</li> </ul>	
			Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de calidad</li> <li>- Valoración continua</li> </ul>	

**Nota.** Elaboración propia.

## ANEXO 02. Instrumentos de recolección de datos



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

### Questionario – Gestión de los recursos materiales

El instrumento tiene como objetivo obtener información sobre el nivel de gestión de los recursos materiales en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Especializada, Tarapoto 2023. Para lo cual, se solicita que se llene según la escala del instrumento.

Escala	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Acepta proseguir con el llenado del presente cuestionario: SI (...) No (...)

ITEM N°	Gestión de recursos materiales	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
	<b>Adquisición</b>					
1	¿El sistema de programación responden a las necesidades institucionales?					
2	¿Los pedidos de cada área están bien especificados de manera que faciliten la programación?					
3	¿El método de solicitud de pedido es conocido por los responsables de cada área?					
4	¿El método de recepción de pedidos agiliza la programación del abastecimiento?					
5	¿El proceso de programación de compra está acorde con la programación presupuestal a fin de garantizar las adquisiciones y distribución?					
6	¿Los procesos de programación de compra son flexibles y ágiles?					
	<b>Almacenamiento</b>	1	2	3	4	5
7	¿El área de abastecimiento solicita en forma oportuna a la oficina de presupuesto los requerimientos de insumos y materiales?					
8	¿Se lleva a cabo un control de calidad regular de los productos almacenados?					
9	¿Se cuenta con relación de proveedores ordenado y actualizado según criterios preestablecidos en la Oficina de gestión de servicios de salud especializada - Tarapoto?					

10	¿El grado de compromiso del proveedor garantiza la entrega justo a tiempo de los insumos y materiales?					
11	¿Hay proveedores con los que se mantiene una relación habitual y continua?					
	<b>Suministro</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12	¿Existe un sistema de control de inventario en el área de distribución?					
13	¿Se brinda conocimientos técnicos sobre el cálculo de stock de insumo y materiales?					
14	¿Tienes acceso a las herramientas y recursos necesarios para llevar a cabo el mantenimiento de equipos de manera efectiva?					
15	¿Las rutas de suministro garantizan la entrega a tiempo de los requerimientos de las diferentes áreas?					
16	¿Existe personal suficiente para la entrega de insumo y materiales a las diferentes áreas?					
17	¿La distribución de insumo y materiales son inspeccionados respecto al cumplimiento de la entrega?					

*¡Muchas gracias por su colaboración!*

## Instrumentos de recolección de datos



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Cuestionario – Productividad laboral

El instrumento tiene como objetivo obtener información sobre el nivel de productividad laboral en la Oficina de gestión de servicios de salud especializada -Tarapoto, 2023. Para lo cual, se solicita que se llene según la escala del instrumento.

Escala	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Acepta proseguir con el llenado del presente cuestionario: SI (...) No (...)

ITEM N°	Productividad laboral	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
<b>Eficiencia</b>						
1	¿Usted organiza sus actividades al empezar a trabajar?					
2	¿Dispone de criterios de evaluación, priorizando según necesidades?					
3	¿Usted, coordina la ejecución de los pendientes directamente con sus compañeros de trabajo?					
4	¿Usted se capacita para hacer bien su trabajo y obtener mejores resultados?					
5	¿Cuenta con los recursos necesarios para efectuar sus labores?					
6	¿Considera usted que las capacitaciones y/o cursos contribuyen al logro de los objetivos institucionales?					
<b>Eficacia</b>		1	2	3	4	5
7	¿Contribuye con sus colegas, sus conocimientos y experiencias para resolver eventualidades en el trabajo?					
8	¿Usted da el 100% de su capacidad y actitud durante el trabajo?					
9	¿Usted, conoce cuáles son los objetivos y metas de la institución y se identifica con ella?					
10	¿Efectúa usted aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a la institución?					
11	¿Usted es puntual con la entrega de trabajos que se le asigna?					
<b>Efectividad</b>		1	2	3	4	5
12	¿En ausencia de su inmediato superior, usted asume la responsabilidad?					

<b>13</b>	¿Aunque no se le solicite, usted brinda más tiempo del requerido en la institución?					
<b>14</b>	¿Usted es proactivo en el logro de sus objetivos establecidos en la institución?					
<b>15</b>	¿Considera usted que su desempeño laboral es el adecuado?					

*¡Muchas gracias por su colaboración!*



## ANEXO 05. CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°081-2024-VI-UCV

### Consentimiento Informado

Título de la investigación: *Gestión de los recursos materiales y productividad laboral en la Oficina de gestión de servicios de salud especializada -Tarapoto, 2023*

Investigador (a) (es): *Lendy Geraldin Isminio Ramírez*

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "*Gestión de los recursos materiales y productividad laboral en la Oficina de gestión de servicios de salud especializada -Tarapoto, 2023*", cuyo objetivo es *Determinar la relación entre la gestión de los recursos materiales y la productividad laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Especializada, Tarapoto 2023*. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio [de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del E campus [Tarapoto], aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución *Oficina de gestión de servicios de salud especializada*.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Se generará información novedosa sobre ¿Qué relación existe entre la gestión de los recursos materiales y la productividad laboral en la Oficina de Gestión de Servicios de Salud Especializada, Tarapoto 2023?

#### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada "*Gestión de los recursos materiales y productividad laboral en la Oficina de gestión de servicios de salud especializada -Tarapoto, 2023*".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos y se realizará en el ambiente de las *Oficinas Administrativas* de la institución de la *Oficina de gestión de servicios de salud especializada*. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si



desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se lo informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

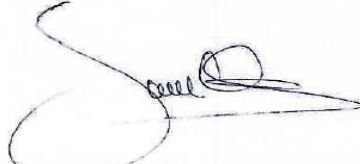
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) Lendy Geraldin Isminio Ramirez email: [Igisminio@ucvvirtual.edu.pe](mailto:Igisminio@ucvvirtual.edu.pe) y asesor Vela Vásquez, Teresa email: [tvelav@ucvvirtual.edu.pe](mailto:tvelav@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos: **JHASCELLY FERNÁNDEZ MERA**

Firma:



Fecha y hora: **16 Mayo 2024.**



## ANEXO 07. Análisis complementario

### Cálculo de la muestra

Se calculó así:

$$n = \frac{Z^2 pq N}{E^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

95%
-----

Z =	1.96
E =	0.05
p =	0.5
q =	0.5
N =	111

n =	$\frac{3.8416}{0.0025}$	*	$\frac{0.25}{110}$	*	$\frac{111}{0.9604}$
-----	-------------------------	---	--------------------	---	----------------------

n =	$\frac{106.6044}{1.24}$	<b>86</b>
-----	-------------------------	-----------



## ANEXO 09. Otras evidencias; base de datos

### Gestión de recursos materiales

Gestión de recursos materiales																			
N°	Adquisición						Almacenamiento					Suministro						Suma	Nivel
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17		
T01	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	50	Medio
T02	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	35	Bajo
T03	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	4	3	2	49	Medio
T04	1	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	42	Medio
T05	3	2	3	2	3	3	1	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	46	Medio
T06	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	49	Medio
T07	3	3	3	4	3	3	3	1	3	4	4	3	4	2	3	2	3	51	Medio
T08	4	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	52	Medio
T09	3	3	2	3	2	3	1	3	3	4	4	4	2	1	2	3	3	46	Medio
T10	3	1	2	2	3	3	1	2	4	4	3	3	2	2	2	3	2	42	Medio
T11	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	35	Bajo
T12	3	2	3	2	3	3	1	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	46	Medio
T13	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	49	Medio
T14	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	4	3	2	49	Medio
T15	1	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	42	Medio
T16	3	2	3	2	3	3	1	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	46	Medio
T17	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	50	Medio
T18	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	35	Bajo
T19	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	50	Medio
T20	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	35	Bajo
T21	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	4	3	2	49	Medio
T22	1	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	42	Medio
T23	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	50	Medio
T24	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	35	Bajo
T25	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	4	3	2	49	Medio
T26	1	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	42	Medio
T27	3	3	2	3	2	3	1	3	3	4	4	4	2	1	2	3	3	46	Medio
T28	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	4	3	2	49	Medio
T29	1	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	42	Medio
T30	3	2	3	2	3	3	1	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	46	Medio
T31	4	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	52	Medio
T32	3	3	2	3	2	3	1	3	3	4	4	4	2	1	2	3	3	46	Medio
T33	3	1	2	2	3	3	1	2	4	4	3	3	2	2	2	3	2	42	Medio
T34	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	35	Bajo
T35	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	35	Bajo
T36	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	4	3	2	49	Medio
T37	1	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	42	Medio
T38	1	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	42	Medio
T39	3	2	3	2	3	3	1	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	46	Medio
T40	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	49	Medio

T41	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	50	Medio
T42	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	35	Bajo	
T43	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	4	3	2	49	Medio
T44	1	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	42	Medio
T45	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	4	3	2	49	Medio
T46	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	35	Bajo
T47	4	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	52	Medio
T48	3	3	2	3	2	3	1	3	3	4	4	4	2	1	2	3	3	46	Medio
T49	3	1	2	2	3	3	1	2	4	4	3	3	2	2	2	3	2	42	Medio
T50	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	35	Bajo
T51	4	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	52	Medio
T52	3	3	2	3	2	3	1	3	3	4	4	4	2	1	2	3	3	46	Medio
T53	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	4	3	2	49	Medio
T54	1	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	42	Medio
T55	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	50	Medio
T56	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	35	Bajo
T57	2	3	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	4	2	2	47	Medio
T58	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	4	3	2	49	Medio
T59	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	50	Medio
T60	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	35	Bajo
T61	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	4	3	2	49	Medio
T62	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	4	3	2	49	Medio
T63	1	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	42	Medio
T64	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	50	Medio
T65	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	35	Bajo
T66	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	4	3	2	49	Medio
T67	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	4	3	2	49	Medio
T68	1	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	42	Medio
T69	3	2	3	2	3	3	1	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	46	Medio
T70	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	50	Medio
T71	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	35	Bajo
T72	3	3	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	4	3	2	49	Medio
T73	1	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	42	Medio
T74	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	35	Bajo
T75	4	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	52	Medio
T76	3	3	2	3	2	3	1	3	3	4	4	4	2	1	2	3	3	46	Medio
T77	3	1	2	2	3	3	1	2	4	4	3	3	2	2	2	3	2	42	Medio
T78	4	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	52	Medio
T79	3	3	2	3	2	3	1	3	3	4	4	4	2	1	2	3	3	46	Medio
T80	3	1	2	2	3	3	1	2	4	4	3	3	2	2	2	3	2	42	Medio
T81	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	49	Medio
T82	3	3	3	4	3	3	3	1	3	4	4	3	4	2	3	2	3	51	Medio
T83	4	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	52	Medio
T84	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	35	Bajo
T85	3	1	2	2	3	3	1	2	4	4	3	3	2	2	2	3	2	42	Medio
T86	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	35	Bajo

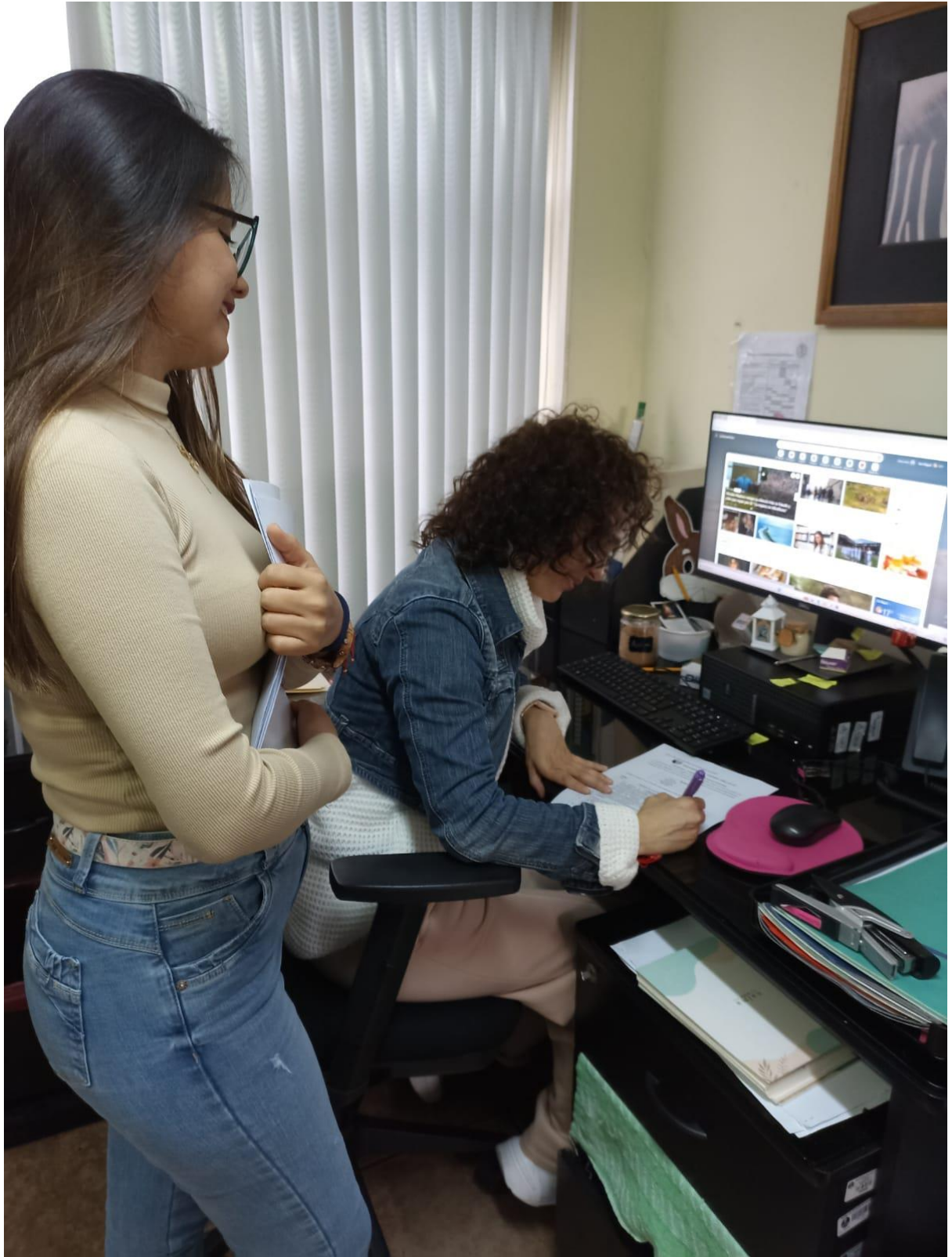
## Base de datos – Productividad laboral

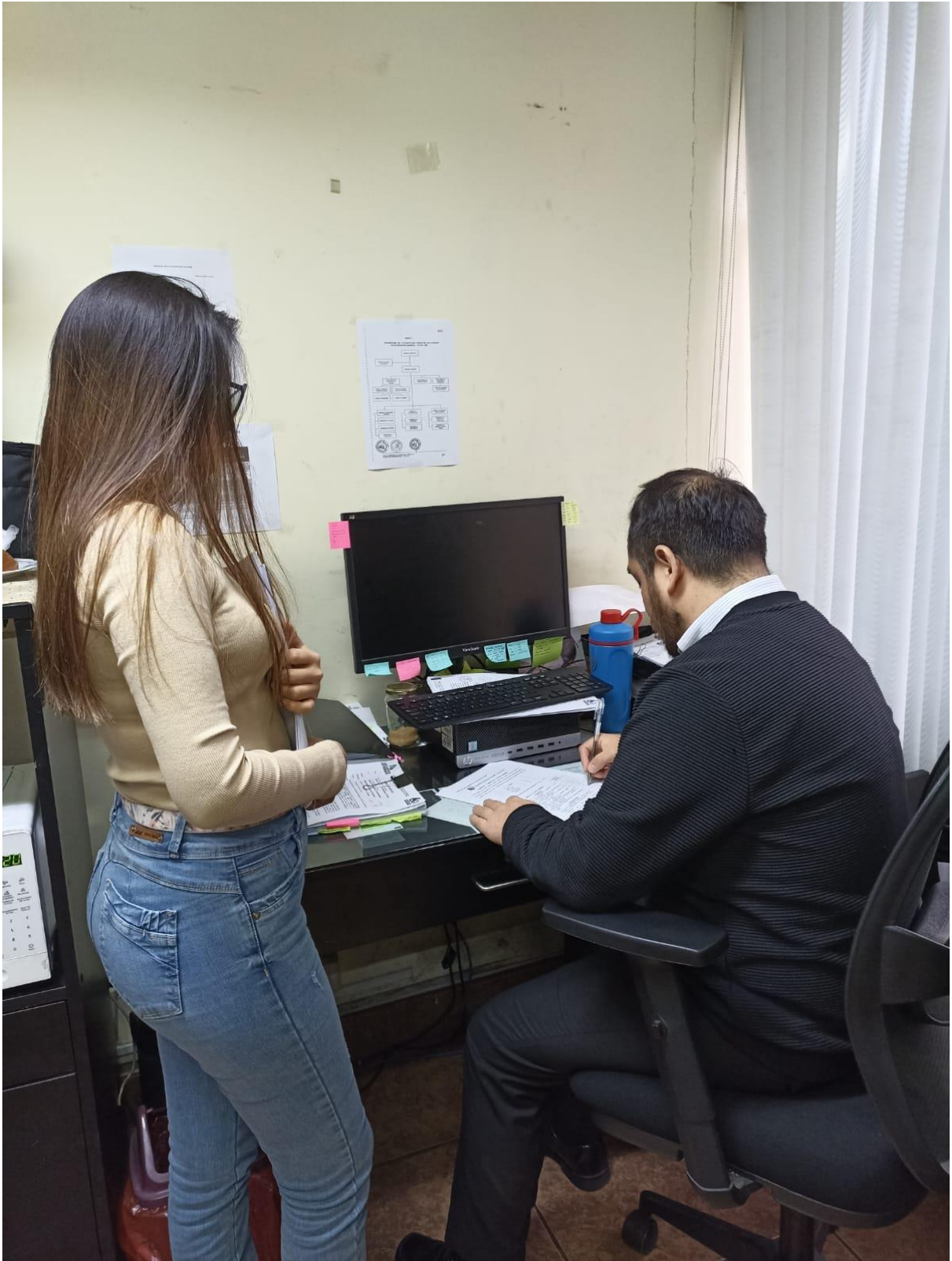
Productividad laboral																	
N°	Eficiencia						Eficacia					Efectividad				Suma	Nivel
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15		
T01	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	48	Medio
T02	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	33	Bajo
T03	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	47	Medio
T04	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	39	Medio
T05	3	2	3	3	2	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	43	Medio
T06	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	45	Medio
T07	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	48	Medio
T08	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	45	Medio
T09	2	3	2	3	1	3	3	4	4	4	2	1	2	3	3	40	Medio
T10	2	2	3	3	1	2	4	4	3	3	2	2	2	3	2	38	Medio
T11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	30	Bajo
T12	3	2	3	3	1	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	41	Medio
T13	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	43	Medio
T14	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	4	3	2	43	Medio
T15	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	39	Medio
T16	3	2	3	3	1	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	41	Medio
T17	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	44	Medio
T18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	30	Bajo
T19	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	44	Medio
T20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	30	Bajo
T21	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	4	3	2	43	Medio
T22	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	39	Medio
T23	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	44	Medio
T24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	30	Bajo
T25	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	4	3	2	43	Medio
T26	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	39	Medio
T27	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	56	Alto
T28	2	2	2	2	2	5	2	5	3	2	4	2	1	2	3	39	Medio
T29	2	2	2	2	2	5	2	5	2	2	4	2	2	5	3	42	Medio
T30	2	2	2	3	2	5	4	5	2	2	4	2	2	2	3	42	Medio
T31	2	2	3	2	2	5	2	5	2	1	4	2	2	2	3	39	Medio
T32	2	2	2	2	2	5	2	5	2	2	4	2	2	2	3	39	Medio
T33	2	2	2	2	2	5	2	5	2	2	4	1	2	2	3	38	Medio
T34	2	2	2	2	2	5	2	5	2	2	3	2	2	2	3	38	Medio
T35	2	2	2	2	2	4	2	5	2	2	4	2	2	2	3	38	Medio
T36	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	57	Alto
T37	2	2	2	2	2	5	2	5	2	2	4	2	2	2	3	39	Medio
T38	2	2	2	2	2	5	2	5	2	2	4	2	2	2	3	39	Medio
T39	2	2	2	2	2	5	2	5	2	2	4	2	2	2	3	39	Medio
T40	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	58	Alto
T41	2	2	3	2	2	5	3	5	2	2	4	2	2	2	4	42	Medio
T42	2	2	2	2	2	5	2	5	2	2	4	2	2	5	3	42	Medio
T43	2	2	2	2	2	4	2	5	2	2	4	2	2	2	3	38	Medio
T44	2	2	2	3	2	5	2	5	2	2	4	2	2	2	3	40	Medio

T45	3	4	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	56	Alto
T46	2	2	2	2	2	5	2	5	2	2	4	2	2	2	3	39	Medio
T47	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	45	Medio
T48	2	3	2	3	1	3	3	4	4	4	2	1	2	3	3	40	Medio
T49	2	2	3	3	1	2	4	4	3	3	2	2	2	3	2	38	Medio
T50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	30	Bajo
T51	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	45	Medio
T52	2	3	2	3	1	3	3	4	4	4	2	1	2	3	3	40	Medio
T53	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	4	3	2	43	Medio
T54	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	39	Medio
T55	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	44	Medio
T56	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	30	Bajo
T57	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	4	2	2	42	Medio
T58	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	4	3	2	43	Medio
T59	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	44	Medio
T60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	30	Bajo
T61	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	4	3	2	43	Medio
T62	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	4	3	2	43	Medio
T63	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	39	Medio
T64	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	44	Medio
T65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	30	Bajo
T66	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	4	3	2	43	Medio
T67	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	4	3	2	43	Medio
T68	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	39	Medio
T69	3	2	3	3	1	2	2	4	4	3	2	3	3	3	3	41	Medio
T70	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	44	Medio
T71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	30	Bajo
T72	3	2	3	2	3	3	3	5	2	3	3	2	4	3	2	43	Medio
T73	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	2	39	Medio
T74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	30	Bajo
T75	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	45	Medio
T76	2	3	2	3	1	3	3	4	4	4	2	1	2	3	3	40	Medio
T77	2	2	3	3	1	2	4	4	3	3	2	2	2	3	2	38	Medio
T78	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	45	Medio
T79	2	3	2	3	1	3	3	4	4	4	2	1	2	3	3	40	Medio
T80	2	2	3	3	1	2	4	4	3	3	2	2	2	3	2	38	Medio
T81	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	43	Medio
T82	3	4	3	3	3	1	3	4	4	3	4	2	3	2	3	45	Medio
T83	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	45	Medio
T84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	30	Bajo
T85	2	2	3	3	1	2	4	4	3	3	2	2	2	3	2	38	Medio
T86	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	30	Bajo



## FOTOS





## Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

**RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV**

**Título del proyecto de Investigación:** Gestión de los recursos materiales y productividad laboral en la Oficina de gestión de servicios de salud especializada -Tarapoto, 2023.

**Autor(es):** Lendy Geraldin Isminio Ramírez

**Especialidad del autor principal del proyecto:** Administración

**Programa:** SUBE

**Otro(s) autor(es) del proyecto:**

**Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país):** Tarapoto, Perú




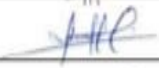

**Código de revisión del proyecto:** 2023-2-SUBE-DPI\_TARAPOTO-B1\_9

**Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor:** lgisminio@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
<b>I. Criterios metodológicos</b>				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
<b>II. Criterios éticos</b>				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.	X		
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

**Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.**

Lima, 16 de noviembre de 2023


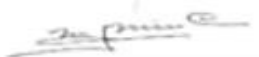
Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

## Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la EP de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “Gestión de los recursos materiales y productividad laboral en la Oficina de gestión de servicios de salud especializada -Tarapoto, 2023”, presentado por el autor Lendy Geraldin Isminio Ramírez, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable ( ) observado ( ) desfavorable.

Lima, 16 de noviembre de 2023

<b>Nombres y apellidos</b>	<b>Cargo</b>	<b>DNI N.º</b>	<b>Firma</b>
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	