



**Universidad César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**La gestión administrativa en la productividad laboral del  
personal administrativo en una dirección de salud en  
Chincheros, 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Llacctarimay Méndez, Yudith ([orcid.org/0009-0000-8051-7824](https://orcid.org/0009-0000-8051-7824))

**ASESORES:**

Mg. Ruiz Villavicencio, Giovana Edith ([orcid.org/0000-0001-9216-4456](https://orcid.org/0000-0001-9216-4456))

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick ([orcid.org/0000-0002-6623-936X](https://orcid.org/0000-0002-6623-936X))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA — PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RUIZ VILLAVICENCIO GIOVANA EDITH, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La gestión administrativa en la productividad laboral del personal administrativo en una Dirección de Salud en Chincheros, 2024.", cuyo autor es LLACCTARIMAY MÉNDEZ YUDITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RUIZ VILLAVICENCIO GIOVANA EDITH <b>DNI:</b> 09809746 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9216-4456	Firmado electrónicamente por: GRUIZVI01 el 03-08- 2024 10:50:59

Código documento Trilce: TRI - 0837870



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, LLACCTARIMAY MÉNDEZ YUDITH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La gestión administrativa en la productividad laboral del personal administrativo en una Dirección de Salud en Chincheros, 2024.", 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.

Nombres y Apellidos	Firma
YUDITH LLACCTARIMAY MÉNDEZ DNI: 70790469 ORCID: 0009-0000-8051-7824	Firmado electrónicamente por: LLLACCTARILL3 el 27- 07-2024 11:23:18

Código documento Trilce: TRI - 0837871

## **Dedicatoria**

A mis queridos padres, Juana y Rodolfo por su amor incondicional.

A mis hermanos, Luz, Yanet y Hilmar, por su compañía, ánimo y comprensión.

A Gianna Alessia, quien han sido mi mayor motivación durante la realización de esta tesis.

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de formarme académicamente.

A la Mg. Giovana Ruiz, mi asesora de tesis, por su invaluable orientación, paciencia y conocimiento experto.

A la institución, Dirección de Salud Virgen de Cocharcas Chincheros, por permitirme realizar mi investigación en sus instalaciones.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Declaratoria de Autenticidad del Asesor.....	ii
Declaratoria de Originalidad del Autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. RECOMENDACIONES.....	29
VII. REFERENCIAS.....	30
ANEXOS	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Validación de Juicio de expertos</i> .....	14
Tabla 2 <i>Confiabilidad de la variable 1</i> .....	54
Tabla 3 <i>Confiabilidad de la variable 2</i> .....	54
Tabla 4 <i>Tabla de frecuencias de la variable Gestión Administrativa y sus dimensiones</i> .....	16
Tabla 5 <i>Tabla de frecuencias de la variable Productividad laboral y sus dimensiones</i> .....	17
Tabla 6 <i>Prueba de normalidad</i> .....	18
Tabla 7 <i>Regresión Logística entre la gestión administrativa y la productividad laboral</i> .....	19
Tabla 8 <i>Pseudo R cuadrado – Gestión administrativa y productividad laboral</i> .....	19
Tabla 9 <i>Regresión Logística entre la gestión administrativa y la satisfacción en el trabajo</i> .....	20
Tabla 10 <i>Pseudo R cuadrado – Gestión administrativa y satisfacción en el trabajo</i> ...	20
Tabla 11 <i>Regresión Logística entre la gestión administrativa y trabajo en equipo y cohesión</i> .....	21
Tabla 12 <i>Pseudo R cuadrado – Gestión administrativa y trabajo en equipo y cohesión</i> .....	21
Tabla 13 <i>Regresión Logística entre la gestión administrativa y el clima laboral</i> .....	22
Tabla 14 <i>Pseudo R cuadrado – Gestión administrativa y clima laboral</i> .....	22

## Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera influye la gestión administrativa en la productividad laboral del personal administrativo en una Dirección de Salud de Chincheros, 2024. Se empleó un enfoque metodológico transversal y no experimental. La muestra del estudio fue de 52 trabajadores administrativos de la organización. Para la recopilación de los datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento se empleó el cuestionario. Los datos recopilados fueron procesados en SPSS y Excel. Los resultados arrojaron un valor de Chi – cuadrado de 118,415 con un p – valor de 0.000, afirmando que la gestión administrativa influye significativamente en la productividad laboral. Como conclusión general, se afirma que existe una influencia significativa de la gestión administrativa en la productividad laboral del personal administrativo en una Dirección de Salud de Chincheros, 2024.

**Palabras clave:** gestión administrativa, productividad laboral, satisfacción en el trabajo.

## **Abstract**

This research aimed to determine how administrative management influences the labor productivity of administrative staff in a Health Directorate in Chincheros, 2024. A cross-sectional and non-experimental methodological approach was employed. The study sample consisted of 52 administrative workers from the organization. The survey technique was used for data collection, and the questionnaire was employed as the instrument. The collected data was processed in SPSS and Excel. The results showed a Chi-square value of 118.415 with a p-value of 0.000, confirming that administrative management significantly influences labor productivity. As a general conclusion, it is affirmed that there is a significant influence of administrative management on the labor productivity of administrative staff in a Health Directorate in Chincheros, 2024.

**Keywords:** administrative management, labor productivity, job satisfaction.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la gestión administrativa se considera un pilar fundamental de cualquier organización. Según señalan Herrera y Sánchez (2021), un adecuado direccionamiento impulsa el desarrollo organizacional y el logro de metas, lo que avala el éxito de la entidad. De manera similar, Mendivel et al. (2020) establecen que, para alcanzar los objetivos, es esencial emplear un conjunto de estrategias y herramientas de manera conjunta en las distintas áreas, garantizando así el cumplimiento de las metas propuestas. Además, Gonzales et al. (2020) mencionan que el manejo administrativo abarca un proceso sistemático de todas las actividades de una entidad, asegurando que todas las áreas organizativas trabajen de manera coherente y eficiente.

En el ámbito internacional, la OMS (2018) promueve el bienestar de los colaboradores de la salud para salvaguardar a los pacientes. Estas acciones contribuyen a la eficacia y calidad del servicio, mejorando, en última instancia, la productividad laboral en este sector. Chirinos et al. (2022) mencionan que la pandemia de COVID-19 obligó a las organizaciones a reevaluar y mejorar sus prácticas administrativas mediante estrategias de rediseño y análisis, lo que tuvo un impacto positivo en la gestión y productividad. De acuerdo con la OIT (2018), aumentar la productividad de las empresas requiere un esfuerzo significativo que no solo depende del sector privado, sino también de la intervención pública mediante iniciativas que mejoren las condiciones laborales.

En Latinoamérica, Dini y Stumpo (2020) señalan que la deficiente gestión administrativa no fomenta la innovación ni la mejora continua. La alta informalidad conlleva a prácticas laborales subóptimas y una falta de cumplimiento de estándares administrativos y de gestión, afectando negativamente el rendimiento y la competitividad. Gonzales et al. (2020) destacan la relevancia del manejo administrativo tanto en el ámbito estatal como en el empresarial, y subrayan que aquellos encargados de llevarla a cabo tienen la responsabilidad de desempeñar sus tareas de manera apropiada y eficaz. En este contexto, Buitrago (2019) resalta la implementación de las TIC en Colombia como un recurso esencial para transformar procesos burocráticos a través del gobierno electrónico. Esta adopción mejora la transparencia, optimiza los tiempos de respuesta y aumenta la productividad de los

trabajadores, demostrando cómo una gestión administrativa eficiente puede potenciar la productividad laboral.

A nivel nacional, SERVIR (2022) establece la Ley de la Modernización del Estado, enfocada en los procesos orientados a resultados. Esta metodología forma parte del sistema administrativo que busca coordinar, supervisar y estructurar las labores dentro de una entidad pública de manera integral, abarcando todas sus áreas organizativas con el fin de alcanzar sus metas y aumentar la eficiencia en el trabajo. Dill'erva (2021) menciona que este enfoque se centra en la operatividad, buscando reformar y actualizar la parte administrativa del Estado, lo que conlleva a mejorar la profesionalización del personal que trabaja en las instituciones. Falconi et al. (2019) señalan que los colaboradores coadyuvan en la mejora continua de los procesos, orientando las acciones hacia la optimización global.

Específicamente en la Dirección de Salud Virgen de Cocharcas de Chincheros, existe la problemática que afecta la productividad y la satisfacción en el ámbito laboral. Se evidencia una deficiente gestión administrativa, debido a la falta de la planificación adecuada, ineficacia en la comunicación, en parte a la asignación inadecuada de tareas que no corresponden a sus habilidades, lo que les hace sentir desmotivados. Además, el área de recursos humanos no está proporcionando capacitación adecuada, lo que limita el desarrollo profesional y la productividad. Es crucial implementar estrategias para alinear mejor las funciones con las capacidades de los trabajadores y ofrecer programas de formación para renovar el compromiso y mejorar la productividad del personal.

Por consiguiente, es importante la investigación porque permitió la identificación del proceso de la gestión que afecta negativamente en la productividad de los colaboradores, posteriormente se desarrollaran soluciones más efectivas. Entender cómo este proceso ayudara a la organización a optimizar la utilización de su talento humano. Esto incluye asignar roles y responsabilidades de manera más efectiva, proporcionar capacitación y desarrollo adecuados, y promover un buen clima laboral que promueva el compromiso y la motivación.

Esta problemática no solo afecta el bienestar de los trabajadores, sino que también tiene implicaciones directas en los servicios ofrecidos. Sobre lo expuesto el problema planteado es: ¿cómo influye la gestión administrativa en la productividad

laboral del personal administrativo en la Dirección de Salud Virgen de Cocharcas Chincheros, 2024?; siendo los específicos ¿cómo influye la gestión administrativa en la satisfacción en el trabajo, trabajo en equipo y cohesión y el clima laboral del personal en la Dirección de Salud Virgen de Cocharcas Chincheros, 2024?

La justificación teórica, según Rivas (2022), busca respaldar y ampliar el conocimiento previamente publicado, proporcionando coherencia con hallazgos anteriores e identificando áreas de mejora. Esta investigación permitirá ampliar los conocimientos existentes, utilizando información conceptual y teórica para contrastar la realidad, tomando como sustento las distintas teorías establecidas por los autores. La justificación metodológica, según Fernández (2020), se fundamenta en proponer un enfoque o estrategia innovadora que garantice la obtención de conocimientos válidos y fiables. Por lo tanto, se establecerá una secuencia de pasos metodológicos para demostrar que los métodos seleccionados son los adecuados. En lo práctico, Bernal (2010) señala que se basa en el desarrollo, abordando la problemática específica o, por lo menos, sugiriendo acciones que podrían contribuir en gran medida. En este estudio, se buscará ofrecer recomendaciones prácticas que puedan implementarse para mejorar la operatividad administrativa. Además, Fernández (2020) enfatiza que la justificación social implica mostrar la relevancia, importancia y su contribución potencial positiva en el ámbito laboral. En esencia, se buscará potenciar la eficiencia y el bienestar tanto de los trabajadores como de la sociedad.

Por lo tanto, se trazó como objetivo del estudio determinar de qué manera influye la gestión administrativa en la productividad laboral del personal administrativo en la Dirección de Salud Virgen de Cocharcas Chincheros, 2024, por consiguientes se establecieron los objetivos específicos determinar de qué manera influye la gestión administrativa en la satisfacción en el trabajo, trabajo en equipo y cohesión y el clima laboral del personal administrativo en la Dirección de Salud Virgen de Cocharcas Chincheros, 2024.

Seguidamente, se formuló la hipótesis general siguiente: la gestión administrativa influye significativamente en la productividad laboral del personal administrativo en la Dirección de Salud Virgen de Cocharcas Chincheros, 2024. Además, se establecieron las específicas, la gestión administrativa influye significativamente en la satisfacción en el trabajo, trabajo en equipo y cohesión y clima

laboral del personal administrativo en la Dirección de Salud Virgen de Cocharcas Chincheros, 2024.

En el ámbito internacional, se han realizado estudios relevantes relacionados con las variables en estudio. Jaramillo (2022) investigó la relación e influencia de la gestión administrativa en la productividad laboral en una institución de Riobamba. Este estudio cualitativo, de naturaleza explicativa-descriptiva y con enfoque hipotético-deductivo no experimental, la muestra fueron 48 trabajadores. Los hallazgos indicaron un efecto positivo moderado de las variables, con coeficiente de Rho Spearman de 0.338\*\*. El análisis estadístico del p-valor confirmó la existencia de una relación significativa de las variables, aportando significativamente a la investigación al abordar las mismas variables de estudio.

Fonseca (2021) investigó la influencia de la gestión administrativa en la productividad en Ecuador. Este estudio cuantitativo, no experimental y descriptivo, incluyó a 107 compañías en el rubro textil en Tungurahua, con participantes que eran jefes comerciales, gerentes y subgerentes. Los resultados del análisis de hipótesis mostraron un impacto significativo en ambas variables, destacando especialmente la gestión de procesos internos y externos. La correlación de Spearman fue de 0.815\*\* ( $p = 0.000 < 0.05$ ), que obtuvo una relación positiva alta entre las variables. Este trabajo es valioso ya que contribuye a la investigación sobre las variables de estudio, alineándose con el tema del presente trabajo.

Chacón y Olmedo (2021) diagnosticaron la gestión administrativa y su efecto en la productividad de las empresas agrarias. Utilizaron un método analítico-deductivo con una muestra de 15 microempresas. Concluyeron que las microempresas proporcionan a los colaboradores las especificaciones necesarias para la producción, dedicando el 40% del tiempo promedio a mantener un alto nivel de productividad. La necesidad de mantenerse actualizados con las innovaciones y demandas del mercado fue evidente. Además, los propietarios consideraron asociarse principalmente con asociaciones jurídicas (53%), reguladas y controladas por entidades estatales. El aporte del trabajo para la investigación será de utilidad para la realización de la discusión ya que se aborda las mismas variables de estudio.

Bustamante (2021) analizó la relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional en una institución pedagógica de Ecuador. Utilizó una metodología no

experimental, de muestra por 88 trabajadores. Los resultados estadísticos mostraron un Rho de Spearman de 0.858, con una significancia de 0.01, sugiriendo una relación fuerte entre las variables analizadas. Se concluyó que una gestión administrativa competente es esencial para el desempeño eficiente y efectivo de los colaboradores, lo que está estrechamente relacionado con la cohesión emocional en el entorno laboral. El aporte de la investigación será sustancial para el desarrollo de las discusiones el cual se podrá evaluar las variables ya que la investigación está relacionada con la variable principal y su dimensión de la segunda variable.

De Oca Sánchez y Ochoa (2019) describieron la gestión administrativa y su influencia en la productividad en una microempresa ecuatoriana. Este estudio cuantitativo-descriptivo de campo incluyó a 13 empleados. Evaluaron la efectividad en el uso de recursos y herramientas administrativas, con el objetivo por crear un modelo de administración que optimice la condición presente. El aporte de la investigación servirá como base teórica para la realización de la discusión en el presente trabajo.

A nivel nacional, la investigación realizada por Yacila (2023), se propuso investigar cómo la gestión administrativa tiene influencia a la productividad en una institución en Tumbes, el enfoque fue cuantitativo. descriptiva-correlacional, teniendo como muestra 15 colaboradores, los hallazgos indican influyen ambas variables, mostrando una significativa asociación con un valor de correlación de Spearman=0.765, lo que respalda la hipótesis planteada, la planificación es crucial para el logro de objetivos, con un nivel de influencia del 60%. La fase de organización, enfocada en conectar recursos y personal, reveló un impacto moderado del 86.7%. Asimismo, el proceso de dirección, abarcando liderazgo, decisiones y colaboración en equipo, indicó una influencia moderada del 80%. Sin embargo, el control mostró una influencia media del 93.3%, pero una relación débil (31.9%) con la productividad laboral. El aporte de la investigación es proporcionar una base sólida que sustenta y orienta toda la investigación, asegurando su relevancia, rigor y contribución al conocimiento existente.

En su estudio, Vásquez (2023) examinó la relación entre la gestión administrativa y la productividad en el trabajo. La investigación tuvo enfoque básico no experimental, contó con una muestra de 28 servidores municipales. Los hallazgos

indicaron una relación clara entre las variables estudiadas. El análisis resaltó un vínculo significativo a nivel municipal, registrando una correlación de Pearson de 0.543, con significancia de 0.003. Esto indica una relación positiva, de moderada intensidad y estadísticamente significativa entre ambos factores. El estudio aporta significativamente al nivel teórico, especialmente en la relación entre estas dos variables, sirviendo como guía para futuros procesos.

El estudio realizado por Pandal y Ramírez (2023) teniendo el objetivo por determinar la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en una empresa. La metodología no experimental aplicada incluyó a 34 colaboradores. Los resultados mostraron que un 61.77% percibe la gestión administrativa como regular, el 29.42% como buena y el 8.82% como mala. Asimismo, el 64.71% considera la productividad laboral como regular, el 29.42% como buena y el 5.88% como mala. Estos resultados proporcionan una visión general de la percepción de los empleados sobre las variables dentro de la organización, sugiriendo áreas de mejora y posibles oportunidades para optimizar el rendimiento y la eficacia en el lugar de trabajo. Además, se verificó una correlación significativa y directa entre las variables, con un valor elevado en la escala de Rho de Spearman de 0.773\*\*. Este estudio servirá como base para la discusión, demostrando un conocimiento amplio y bien fundamentado en las variables de estudio.

En su estudio, Bernal (2021) buscó analizar la relación entre la productividad y gestión administrativa en una universidad de Lima. Se aplicó una metodología aplicada, no experimental, cualitativa. La muestra consistió en 212 individuos. El análisis estadístico inferencial reveló un p-valor de 0,001 para la correlación entre la primera variable y la eficiencia, y un p-valor de 0,016 para la correlación entre la primera variable y la eficacia. Estos valores indican una correlación de fuerza muy baja según la escala de Rho Spearman. Esto sugiere que existe una asociación entre ambas dimensiones de la productividad y la gestión administrativa. Este estudio examina ambas variables, permitiendo ser un antecedente relevante para la discusión.

El estudio realizado por Mucha (2022) definió la relación entre la productividad y la gestión administrativa en una empresa. Adoptando un método cuantitativo, de tipo básico-correlacional, la muestra fueron 20 empleados. Asimismo, se demostró una

correlación significativa estadísticamente, proporcional y moderadamente elevada entre las variables, con un Rho de Spearman de 0.577 y un p-valor de 0.008, que indica una correlación positiva moderada fuerte. Esta investigación aporta una base teórica sólida y contribuye a la comprensión actual de la relación entre las variables, mostrando cómo ha evolucionado el conocimiento sobre el tema y ayudando a entender las tendencias y cambios en la comprensión del problema.

Seguidamente, se describen los fundamentos teóricos que sustentan las variables objeto de estudio. Variable 1, Gestión administrativa, según Hernández y Hernández (2019) es el conjunto de actividades y procesos que una organización realiza para alcanzar sus objetivos de manera efectiva y eficiente. Esto involucra un proceso interrelacionado dirigido a lograr el éxito organizacional.

Las dimensiones constituyen cuatro etapas o funciones fundamentales que están interconectadas, según Hernández y Hernández (2019). La primera dimensión es la planeación, que se refiere a la definición de metas y se destaca como una fase fundamental que implica la toma de decisiones basadas en el razonamiento. Esta afirmación subraya la importancia estratégica de establecer objetivos y tomar decisiones informadas en la etapa de planificación dentro de las organizaciones. La segunda dimensión, organización, se enfoca en alcanzar los objetivos identificados en el plan. La tercera dimensión, dirección, se centra en la delegación y coordinación de actividades. La cuarta dimensión, control, determina los criterios para medir y evaluar los resultados obtenidos, estableciendo parámetros para evaluar el rendimiento y alcanzar las metas dentro de una organización.

Así mismo Rojas et al. (2020) puntualiza como el proceso que integra de manera eficiente los recursos humanos, físicos y económicos para proporcionar atención óptima, equilibrando el desarrollo humano y ambiental con la generación de riqueza. Se enfoca en mantener un buen clima laboral, esencial para el desarrollo organizacional, y aborda la complejidad de alcanzar resultados positivos en la planificación y en los elementos que afectan a la población y su entorno.

Ponce (2021) menciona que la gestión administrativa está definida por un grupo sistemático de acciones planificadas y coordinadas realizadas en la empresa para lograr objetivos de forma efectiva y eficiente. Este tipo de gestión comprende

varias etapas interrelacionadas que constituyen un proceso integral, permitiendo el desarrollo óptimo y el uso eficiente de los recursos en cada una de sus fases.

Por otro lado, Mendoza y Moreira (2021) definen como el grupo de procedimientos que guían en forma secuencial y estructurada las acciones ejecutadas dentro de las empresas. Este trabajo implica el proceso administrativo dirigido por las altas jerarquías, quienes tienen la responsabilidad de guiarla hacia el éxito.

Según Mendoza y Moreira (2021), las dimensiones planteadas son: planeación, que consiste en la delineación de metas organizacionales y en el desarrollo de estrategias y medidas requeridas para su consecución. La segunda dimensión, organización, implica estructurar y coordinar los recursos y actividades, asegurando que se alcancen los objetivos definidos en la planificación. Esto abarca la especificación de funciones y obligaciones, la creación de departamentos o unidades de trabajo, y la distribución de recursos (humanos, financieros, materiales). La tercera dimensión, dirección, es el rol que implica orientar y estimular a los colaboradores para que ejecuten obligaciones de forma eficaz y eficiente. Incluye aspectos como el liderazgo, la determinación, la comunicación y la motivación. La cuarta dimensión, control, alude al proceso a través del cual se monitorean y valoran las actividades organizacionales para asegurar que se alcancen los objetivos y estándares previstos.

Asimismo, Quiroa (2020) describe como el conjunto de actividades sistematizadas que contribuyen a la gestión eficaz de los recursos en una organización. Esta perspectiva enfatiza la coordinación y optimización de recursos como aspectos clave de la gestión organizacional para alcanzar las metas y obtener resultados óptimos.

Las dimensiones planteadas por Quiroa (2020) son: planificación, donde se establecen las acciones que ayudarán al logro de las metas establecidas; segundo, coherencia, que es la asignación de tareas de manera lógica para que los trabajadores puedan cumplir con sus responsabilidades dentro de los recursos disponibles; en tercer lugar, la disciplina se refiere al conjunto de normas que controlan el comportamiento y las acciones de los trabajadores, asegurando que trabajen de manera coherente y alineada con los objetivos de la organización. La disciplina se fundamenta en la responsabilidad y el compromiso de los individuos para

cumplir con sus deberes y respetar las directrices establecidas. La cuarta dimensión es el orden, que se refiere a la disposición y organización sistemática de las actividades, recursos y procesos dentro de una organización. Implica que cada tarea y procedimiento se lleve a cabo de manera lógica y estructurada, siguiendo una secuencia planificada.

Promover una gestión eficiente implica analizar cómo las organizaciones adquieren y gestionan los recursos con la finalidad de lograr sus metas y obtener beneficios. Teniendo en consideración que los procesos administrativos efectivos requieren fijar metas, planificar estrategias y formular políticas, aunado a un proceso lógico y ordenado para que se cumplan los procedimientos, términos y resultados, todo ello con el objetivo de mitigar el riesgo de fallas y evitar errores. Asegurando el éxito institucional, constituyendo los controles de gestión organizacional sin desatender el papel principal que desempeñan los recursos humanos.

Variable 2: Productividad laboral, de acuerdo con Agudelo y Escobar (2022), la productividad laboral es el factor que evalúa la eficiencia con la que una entidad emplea su capital humano para lograr sus metas y resultados deseados, con un enfoque amplio e integral que reconoce la interacción entre diversos factores, incluida la estructura organizativa, la tecnología y el capital humano.

Las dimensiones consideradas en función de la segunda variable, según Agudelo y Escobar (2022), son: la satisfacción en el trabajo, que se refiere a cómo coincide el entorno real de trabajo con las expectativas y deseos de los trabajadores; el trabajo en equipo y la cohesión, que se define como la colaboración entre individuos que comparten metas comunes y responsabilidades, trabajando de manera coordinada para alcanzar objetivos específicos; y el clima organizacional, que según Fernández (2023), se refiere a cómo las personas desarrollan interacciones sociales dentro de una organización, influenciadas por un conjunto de valores, actitudes, creencias y el entorno interno de la misma.

Obando (2020) refiere como la medida en que los empleados son capaces de desempeñar sus funciones de manera eficiente y eficaz, contribuyendo significativamente a los objetivos organizacionales. La capacitación del trabajador es esencial para mejorar la productividad, ya que proporciona a los trabajadores las competencias necesarias para desempeñar sus labores con mayor eficiencia y

eficacia. Esta relación entre capacitación y productividad se manifiesta en un mejor desempeño laboral y en la capacidad del personal para adaptarse y evolucionar dentro de la organización, lo que a su vez potencia la competitividad y el éxito organizacional.

Delgado y Quintanilla (2023) mencionan que la productividad laboral es la efectividad con la que se emplean los recursos humanos para optimizar la producción de bienes y provisión de servicios. Esto incluye aspectos como la división del trabajo, la organización de los procesos, el cronometraje de las operaciones, la acumulación de capital físico y conocimiento, así como la capacidad de competir en el mercado.

Asimismo, Ariza (2023) define como la habilidad de un trabajador para realizar un número definido de acciones o completar una serie específica de tareas dentro de un período y de acuerdo a unas condiciones establecidas, utilizando los recursos requeridos.

Las dimensiones planteadas por Ariza (2023) incluyen: primero, el clima laboral, que es elemental para el bienestar de los colaboradores. Cuando los trabajadores se sienten valorados y tienen un ambiente positivo, es más probable que estén comprometidos con sus labores y contribuyan al éxito de la organización. Segundo, el equipamiento y recursos, ya que contar con el equipamiento y los recursos adecuados es esencial para optimizar la productividad organizacional. Tercero, el liderazgo, que significa que el líder debe ser capaz de reconocer y valorar las fortalezas de cada trabajador, ayudándolos a desarrollarse profesionalmente y a colaborar en equipo. Por último, el salario, ya que es crucial para la productividad laboral que los trabajadores perciban su remuneración como justa. La estabilidad financiera proporciona seguridad a los empleados y aumenta su compromiso, resultando en una mayor productividad.

Dávila et al. (2022) refieren que la productividad es la proporción de la producción lograda y el volumen de trabajo invertido en el proceso productivo durante un período específico. Es una medida que permite calcular la eficacia y el desempeño de los trabajadores.

Dávila et al. (2022) plantean tres dimensiones: primero, la eficiencia, que se relaciona con la habilidad de una organización para aumentar la producción utilizando la menor cantidad de recursos, lo cual implica la optimización del tiempo, dinero,

materiales y mano de obra para generar la mayor cantidad de output sin desperdicio. Una organización eficiente es capaz de producir más con menos, lo que mejora su competitividad y rentabilidad. La segunda dimensión, las metas de la organización, son los objetivos que una organización se propone alcanzar. Una fuerza laboral productiva contribuye significativamente al logro de metas institucionales. Establecer metas claras y alcanzables motiva a los trabajadores y les proporciona una dirección y un propósito en su trabajo diario. La tercera dimensión, el desempeño, es la habilidad de un trabajador para cumplir con sus responsabilidades y contribuir activamente al alcance de los objetivos organizacionales.

Ramírez et al. (2020) especifican que las instituciones, sin importar su tamaño, sector o ubicación, obtienen resultados destacados al priorizar la calidad y la eficiencia en el trabajo. Esto se vuelve aún más evidente cuando las tareas se completan en tiempos óptimos.

## II. METODOLOGÍA

El estudio fue de tipo básico, según señaló Nieto (2018), caracterizado por la ampliación y profundización de los conocimientos científicos existentes sobre la realidad, adoptando un enfoque cuantitativo. Esto está en línea con lo expuesto por Jiménez (2020), quien menciona que dicho enfoque busca establecer relaciones causales entre variables utilizando técnicas y modelos matemáticos para identificar la relación de causa y efecto. La investigación se categorizó por ser de diseño no experimental, en consonancia con lo expuesto por Albán et al. (2020), donde se analizaron los fenómenos y se presentaron en su ambiente natural. Fue transversal, ya que se llevó a cabo en un período definido. Además, se empleó el nivel correlacional, según lo indicado por Gómez (2020), para analizar la conexión entre variables.

Las definiciones conceptuales, Gestión administrativa, según Hernández y Hernández (2019) es el conjunto de actividades y procesos que una organización realiza para alcanzar sus objetivos de manera efectiva y eficiente. La definición operacional de la variable es cumplimiento de fases o etapas mediante de las cuales se desarrolla el proceso administrativo. Las dimensiones consideradas para esta variable son: planeación, organización, dirección y control. Siendo los indicadores establecidos: definición de misión, visión y políticas, establecimiento de metas y objetivos, programación de actividades, estructura organizacional, cumplimiento de tareas y roles, sistemas de información, liderazgo, toma de decisiones, comunicación efectiva, monitoreo, evaluación de desempeño y establecimiento de plazos.

Productividad laboral, según Agudelo y Escobar (2022), es el factor que evalúa la eficiencia con la que una organización emplea sus recursos para lograr sus metas y resultados deseados. La definición operacional de esta variable es la medida de eficiencia y la capacidad de la persona frente al desempeño en su puesto utilizando los recursos disponibles. Las dimensiones son: satisfacción en el trabajo, trabajo en equipo y cohesión, y clima laboral. Los indicadores establecidos para esta variable son: compromiso de los trabajadores, participación y autonomía, compensación y reconocimientos, cumplimiento de objetivos, comunicación efectiva, resolución de conflictos, comunicación interna, percepción de la cultura organizacional y ambiente físico y recursos.

La escala utilizada para medir las respuestas fue ordinal en la escala de Likert, contemplando cinco elementos: TA=totamente de acuerdo, DA=de acuerdo, NA, ND=ni de acuerdo ni en desacuerdo, ED=en desacuerdo y TD=totamente en desacuerdo. Esto está en concordancia con Neuman (2017), quien señala que esta es una herramienta de medición psicométrica utilizada para valorar las actitudes de los individuos frente a una variedad de conceptos, donde los encuestados indican su nivel de acuerdo o desacuerdo con diversas enunciaciones.

Según Mucha et al. (2021), la población se entiende como el grupo de individuos que poseen ciertas particularidades o criterios determinados por el investigador y es foco de investigación. En este contexto, la población conformada fue de 52 trabajadores administrativos de la organización en cuestión, y se empleó la población censal por conveniencia, ya que se trabajó con el conjunto completo de la organización. No obstante, es importante definir el concepto de muestra, siguiendo la metodología descrita por Westreicher (2021), quien la cataloga como el subconjunto representativo de la población.

La técnica aplicada fue la encuesta, que se refiere al procedimiento organizado para recopilar información mediante preguntas estandarizadas (Cisneros et al., 2022). En cuanto a la herramienta utilizada, se realizó un cuestionario. Este método implicó la creación de un cuestionario estructurado diseñado para recopilar de manera ordenada los parámetros de las variables, como señalan Useche et al. (2019). Bajo esta consideración, para la investigación se utilizaron dos cuestionarios, aplicados a los trabajadores administrativos de la DISA Chincheros, cada uno con 15 preguntas concernientes a las dos variables con la escala de calificación ordinal tipo Likert.

El instrumento fue sujeto a una aprobación por opinión de especialistas. Este proceso fue realizado por profesionales, quienes evaluaron la fiabilidad de cada ítem basándose en términos de comprensión, idoneidad e importancia, teniendo en cuenta la utilidad de los instrumentos como criterio final, tal como figura en la tabla 1.

**Tabla 1***Validación de Juicio de expertos*

<b>N°</b>	<b>Experto</b>	<b>Validador</b>	<b>Aplicabilidad</b>
<b>1</b>	Giovana Edith Ruiz Villavicencio	Mg. Gestión publica	X
<b>2</b>	Cesar Augusto García Alarcón	Mg. Gestión publica	X
<b>3</b>	Hugo Palomino Gamonal	Mg. Gestión publica	X

*Nota: Elaboración propia*

Además, se realizó el análisis de la confiabilidad del instrumento, según señala Hernández & Mendoza (2018) el Alfa de Cronbach evalúa la consistencia de los ítems en un cuestionario. Para tal hecho, se aplicó la prueba piloto a 10 servidores lo que representa el 16 % del total de la población, de las cuales, se demuestra que, para el cuestionario de la primera variable, el coeficiente de confiabilidad obtenido fue de 0.925, lo que confirma su alta confiabilidad y aplicación, ver Tabla 2 en la sección de anexos. De igual forma, el cuestionario de la segunda variable obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0.901, demostrando nuevamente su excelente nivel de confiabilidad, como se observa en la Tabla 3 en la sección de anexos. Por lo tanto, se deduce mediante el Alfa de Cronbach que el cuestionario es apto para su aplicación.

El procedimiento de la investigación inicio con la presentación de la carta y la solicitud de autorización para realización de la investigación en la Dirección de Salud Virgen de Cocharcas Chincheros, el cual fue dirigido a la directora ejecutiva de dicha institución, además de contar con el consentimiento informado para llevar a cabo. Seguidamente se realizó el análisis de confiabilidad validado a través del juicio de expertos mediante el cuestionario aplicado a una muestra piloto de 10 trabajadores, para la recopilación de datos se realizó las visitas de campo a la institución en horarios estratégicos con el objetivo de realizar la encuesta a los 52 trabajadores administrativos. Posterior a ello se analizó los resultados de la encuesta a través del programa SPSS V25, cuyos resultados se presentarán por medio de tablas con las interpretaciones respectivas de manera concisa e imparcial acorde a los objetivos e hipótesis estudiados.

El método de análisis utilizado fue el descriptivo e inferencial, donde implicó el proceso e interpretación de datos numéricos, mediante el SPSS V25, determinando

el coeficiente de fiabilidad en la tabla de frecuencias y el nivel de significancia en las estadísticas descriptivas e inferenciales, finalmente se procedió para la contratación de las hipótesis proyectadas tomando en cuenta los resultados de normalidad.

Seguidamente, dentro de las consideraciones éticas la investigación se rige a las directrices actuales por la Universidad Cesar Vallejo y normas APA, teniendo en consideración los porcentajes establecidos por la universidad y verificado por Turnitin de manera lógica y equilibrada, así mismo se obtuvo el consentimiento informado y voluntario de los partícipes, por otro lado, se garantizó la reserva y protección de la información obtenida

### III. RESULTADOS

Seguidamente, se muestran los resultados alcanzados mediante la técnica de informe cuantitativo utilizada para procesar los datos recopilados y las herramientas aplicadas, se presentan los datos agrupados por variables totales, y se analizaron en términos de resultados descriptivos, considerando tanto los datos porcentuales como los frecuenciales. Posteriormente, los resultados se sometieron a un análisis inferencial, en el cual se constataron las hipótesis de acuerdo a las pruebas de normalidad.

#### Variable 1. Gestión administrativa

**Tabla 4**

*Tabla de frecuencias de la variable Gestión Administrativa y sus dimensiones*

	Gestión Administrativa		D1. Planeación		D2. Organización		D3. Dirección		D4. Control	
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%
Bajo	1	2%	1	2%	2	4%	1	2%	1	2%
Medio	2	4%	6	12%	19	37%	7	13%	6	12%
Alto	49	94%	45	87%	31	60%	44	85%	45	87%
Total	52	100%	52	100%	52	100%	52	100%	52	100%

Los resultados de la Tabla 4 revelan una percepción predominantemente positiva sobre las prácticas administrativas. La mayoría del personal evaluó las dimensiones de planeación, dirección y organización como altas, con porcentajes de 87%, 85% y 87% respectivamente, reflejando una sólida estructura y eficiencia en estas áreas. Sin embargo, la dimensión de organización mostró una menor proporción de evaluaciones altas (60%), con un notable 37% de las respuestas indicando un nivel medio. Esto sugiere que, a pesar de la fuerte percepción positiva general, existen áreas de mejora en la gestión de la organización, lo que podría impactar aún más positivamente la productividad del trabajador administrativo.

## Variable 2. Productividad laboral

**Tabla 5**

*Tabla de frecuencias de la variable Productividad laboral y sus dimensiones*

	Productividad Laboral		D1. Satisfacción en el trabajo		D2. Trabajo en equipo y cohesión		D3. Clima laboral	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	0	0%	1	2%	2	4%	0	0%
Medio	3	6%	6	12%	19	37%	3	6%
Alto	49	94%	45	87%	31	60%	49	94%
Total	52	100%	52	100%	52	100%	52	100%

Por otro lado, los resultados de la Tabla 5 nos indican que la productividad laboral es ampliamente percibida como alta en la mayoría de sus dimensiones. Específicamente, un 87% del personal considera alta su satisfacción en el trabajo, un 60% valora positivamente el trabajo en equipo y la cohesión, y un 94% tiene una percepción alta del clima laboral. No obstante, la dimensión de trabajo en equipo y cohesión muestra una proporción más significativa, un 37%, que califica esta área como media, sugiriendo que, aunque la percepción general es positiva, podría haber espacio para mejorar en fomentar una mayor cohesión y colaboración entre los equipos. Con respecto al clima laboral, se observa que, el 94% opina que este aspecto está en un nivel alto, por otro lado, un 6% lo percibe como medio. Estos resultados reflejan un entorno laboral favorable que contribuye a una alta productividad, aunque con áreas puntuales que podrían optimizarse para potenciar aún más el desempeño del personal.

Seguidamente, se describe los resultados inferenciales, la cual se segmentó en dos etapas. En la primera etapa, se realizó a cabo la tipificación de la normalidad. Posteriormente, se realizó la contrastación utilizando el estadístico adecuado según la prueba estadística de normalidad seleccionada.

**Tabla 6***Prueba de normalidad*

	<b>Pruebas de normalidad</b>					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Est.	gl	Sig.	Est.	gl	Sig.
Gestión administrativa	,207	52	,000	,745	52	,000
Productividad laboral	,090	52	,200*	,955	52	,049
Dimensión satisfacción en el trabajo	,384	52	,000	,656	52	,000
Dimensión trabajo en equipo y cohesión	,366	52	,000	,723	52	,000
Dimensión clima laboral	,389	52	,000	,623	52	,000

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 6, se presenta el test de normalidad para los datos de las variables y las dimensiones de la variable dependiente, esta prueba se realizó para determinar los modelos que se deben aplicar para cada una de las hipótesis, tal como sugieren Gravetter y Wallnau (2017). La prueba Kolmogorov-Smirnov, afirma que, los datos de la variable independiente y las dimensiones de la dependiente no continúan una distribución normal, porque, el p valor resulta inferior a 0.05 en todos los casos, por lo tanto, se optó por el uso de un modelo de regresión logística ordinal en todas las hipótesis.

### Hipótesis general:

Ho: La gestión administrativa no influye significativamente en la productividad laboral del personal administrativo en una Dirección de Salud de Chincheros, 2024.

Ha: La gestión administrativa influye significativamente en la productividad laboral del personal administrativo en una Dirección de Salud de Chincheros, 2024.

**Tabla 7**

*Regresión Logística Ordinal entre la gestión administrativa y la productividad laboral*

Información sobre el ajuste del modelo				
Modelo	Log. de verosimilitud -2	Chi <sup>2</sup>	df	Sig.
Sólo intercepción	239,495			
Final	121,081	118,415	21	,000

Función de enlace: Logit.

**Tabla 8**

*Pseudo R cuadrado – Gestión administrativa y productividad laboral*

Pseudo R <sup>2</sup>	
Cox and Snell	,897
Nagelkerke	,900
McFadden	,398

Función de enlace: Logit.

Según lo obtenido de la Tabla 7 explican que la gestión administrativa tiene un valor de chi – cuadrado de 118,415 y un p valor de 0.000, lo que permite aceptar la hipótesis general, lo cual indica que las variables se encuentran relacionadas significativamente. Por otro lado, en la Tabla 8, el modelo de regresión logística utilizado es altamente significativo y explica una parte sustancial de la variabilidad en la productividad laboral, como lo indican los valores de Pseudo R cuadrado de Cox and Snell, Nagelkerke y McFadden. Esto respalda la hipótesis de investigación, confirmando que una buena gestión administrativa puede mejorar la productividad del trabajador administrativo en la institución analizada.

### Hipótesis específica 1:

Ho: La gestión administrativa no influye significativamente en la satisfacción en el trabajo del personal administrativo en una Dirección de Salud de Chincheros, 2024.

Ha: La gestión administrativa influye significativamente en la satisfacción en el trabajo del personal administrativo en una Dirección de Salud de Chincheros, 2024.

**Tabla 9**

*Regresión Logística Ordinal entre la gestión administrativa y la satisfacción en el trabajo*

Información sobre el ajuste del modelo				
Modelo	Log. de verosimilitud -2	Chi <sup>2</sup>	df	Sig.
Sólo intercepción	80,822			
Final	,000	80,822	2	,000

Función de enlace: Logit.

**Tabla 10**

*Pseudo R cuadrado – Gestión administrativa y satisfacción en el trabajo*

Pseudo R <sup>2</sup>	
Cox and Snell	,789
Nagelkerke	,791
McFadden	,271

Función de enlace: Logit.

Lo adquirido de la Tabla 9 muestra la regresión ordinal para someter a prueba la primera hipótesis específica, el cual sugiere una positiva relación entre las variables, con un chi cuadrado de 80,822 y valores altos de Pseudo R cuadrado, asimismo, esta relación es altamente significativa, debido a que se tiene un p valor menor a 0.05, es decir, la variabilidad en la satisfacción laboral es explicada por la gestión administrativa, confirmando la hipótesis específica.

### Hipótesis específica 2:

Ho: La gestión administrativa no influye significativamente en el trabajo en equipo y cohesión del personal administrativo en una Dirección de Salud de Chincheros, 2024.

Ha: La gestión administrativa influye significativamente en el trabajo en equipo y cohesión del personal administrativo en una Dirección de Salud de Chincheros, 2024.

**Tabla 11**

*Regresión Logística entre la gestión administrativa y trabajo en equipo y cohesión*

<b>Información sobre el ajuste del modelo</b>				
Modelo	Log. de verosimilitud -2	Chi <sup>2</sup>	df	Sig.
Sólo intercepción	88,258			
Final	61,792	24,466	1	,000

Función de enlace: Logit.

**Tabla 12**

*Pseudo R cuadrado – Gestión administrativa y trabajo en equipo y cohesión*

<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>	
Cox and Snell	,399
Nagelkerke	,400
McFadden	,089

Función de enlace: Logit.

En la Tabla 11, según la regresión ordinal sugieren una relación positiva entre las variables que se analizaron, respaldados por valores de pseudo R cuadrado moderados (Tabla 12) y un nivel de significancia inferior a 0.05, que permite aprobar la hipótesis que se planteó, lo que llega a afirmar que la gestión administrativa influye significativamente en el trabajo en equipo y la cohesión del personal en la organización analizada.

### Hipótesis específica 3:

Ho: La gestión administrativa no influye significativamente en el clima laboral del personal administrativo en una Dirección de Salud de Chincheros, 2024.

Ha: La gestión administrativa influye significativamente en el clima laboral personal administrativo en una Dirección de Salud de Chincheros, 2024.

**Tabla 13**

*Regresión Logística Ordinal entre la gestión administrativa y el clima laboral*

<b>Información sobre el ajuste del modelo</b>				
Modelo	Log. de verosimilitud -2	Chi <sup>2</sup>	df	Sig.
Sólo intercepción	66,682			
Final	57,800	8,882	1	,003

Función de enlace: Logit.

**Tabla 14**

*Pseudo R cuadrado – Gestión administrativa y clima laboral*

<b>Pseudo R<sup>2</sup></b>	
Cox and Snell	,157
Nagelkerke	,158
McFadden	,030

Función de enlace: Logit.

Se visualiza en la Tabla 13 los resultados de regresión logística ordinal entre la gestión administrativa y la dimensión clima laboral, los cuales sugieren una relación positiva y significativa, dado que el p valor es de 0.003 el cual es menor a 0.05, si bien los valores de Pseudo R cuadrado de la Tabla 14 son relativamente bajos. Por lo cual, se aprueba la hipótesis de estudio que indica que la gestión administrativa influye de forma significativa en el clima laboral del personal en la Dirección de Salud de Chincheros.

#### IV. DISCUSIÓN

Los hallazgos de esta investigación revelaron una influencia significativa de la gestión administrativa en la productividad laboral del personal administrativo en la Dirección de Salud de Chincheros, con un chi-cuadrado de 118,415 y un p-valor de 0.000. De esta manera, se corroboró la hipótesis general de investigación, aportando evidencia empírica sólida sobre la relación entre estas dos variables.

Estos resultados son consistentes con los encontrados por Jaramillo (2022), quien también identificó una influencia significativa entre sus variables, aunque con una relación positiva baja ( $Rho\ Spearman=0.338^{**}$ ), reforzando la noción de que, aunque la gestión administrativa podría poseer un impacto positivo a la productividad laboral, este efecto no es necesariamente fuerte y sugiere la presencia de otros factores intervinientes que podrían modular esta relación. En concordancia con (Rojas et al., 2020), donde señala que la gestión administrativa resulta del proceso que efectivamente combina los recursos humanos, físicos y económicos para ofrecer una atención de alta calidad, equilibrando el desarrollo humano y ambiental con la generación de riqueza. Este enfoque se centra en mantener un ambiente laboral positivo, fundamental para el desarrollo de la organización, y trata la complejidad de lograr resultados favorables en la planificación y en los factores que impactan a la comunidad y su entorno.

Por otro lado, los hallazgos de Fonseca (2021) en un contexto similar proporcionan un contrapunto interesante. En su estudio realizado en compañías textiles en Ecuador, Fonseca reportó una alta correlación positiva entre las variables, con un coeficiente de correlación ( $r$ ) de  $0.815^{**}$ , y una significancia estadística ( $p = 0.000 < 0.05$ ). Esto sugiere que, en diferentes sectores o contextos geográficos, la relación entre gestión administrativa y productividad laboral puede variar notablemente, esto destaca la importancia de considerar el contexto específico al interpretar y aplicar los resultados de investigaciones en gestión y productividad.

Asimismo, es relevante considerar el estudio de Yacila (2023), el cual determinó que la gestión administrativa tiene influencia en 80% en la productividad laboral, mostrando una correlación significativa con un coeficiente de Spearman de 0.765, subrayando la importancia crítica de la variable independiente en el aumento de la productividad laboral en diversos entornos organizacionales. Este hallazgo es

especialmente significativo, ya que no solo refuerza la relación entre estas variables, sino que también sugiere que una gestión administrativa efectiva puede ser un componente clave para mejorar la eficiencia en distintos sectores y contextos organizacionales.

En esta línea, el modelo de regresión logística empleado en nuestra investigación demostró ser altamente significativo, capturando una parte sustancial de la variabilidad observada en la productividad laboral del personal administrativo. Este resultado es coherente con los hallazgos de Vásquez (2023), quien, en su estudio, aunque con un enfoque correlacional y de intensidad moderada, también documentó una relación notable entre las variables que se analizaron, reflejada en un coeficiente de correlación de Pearson de 0.543. Este paralelismo en los resultados enfatiza la robustez del modelo de regresión logística para explorar y confirmar la influencia de la gestión administrativa sobre la productividad laboral, incluso cuando la intensidad de esta relación puede variar según el contexto específico de cada estudio.

El estudio de Pandal y Ramírez (2023) también contribuye a esta discusión, hallando una relación alta entre las variables estudiadas, con un coeficiente de Rho Spearman de 0.773\*\*. Este hallazgo robustece la evidencia de una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la productividad laboral. Resalta la consistencia de los efectos positivos de una buena gestión administrativa sobre los niveles de productividad en diferentes contextos, enfatizando la importancia de adoptar y mejorar prácticas administrativas efectivas para optimizar los resultados laborales en variados entornos organizacionales. Donde el autor Obando (2020) enfatiza que la capacitación de los empleados es esencial para mejorar la productividad, ya que se proporciona a los trabajadores las competencias necesarias para desempeñar sus labores con mayor eficiencia y eficacia.

Respecto al primer objetivo específico, el análisis de los datos presentados en las tablas 9 y 10 demuestra que la gestión administrativa tiene una influencia significativa en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Dirección de Salud de Chincheros para el año 2024. Este hallazgo confirma la hipótesis específica planteada al inicio del estudio, evidenciando una correlación positiva entre la gestión administrativa y la satisfacción en el trabajo. El modelo empleado reporta un chi

cuadrado de 80,822 estadísticamente significativo y apunta a la relevancia de las prácticas de gestión en el bienestar y la motivación del personal administrativo, sugiriendo que las mejoras en la gestión pueden ser clave para elevar la satisfacción laboral en entornos de salud. Tal como lo señala el autor Ponce (2021) donde enfatiza que una adecuada gestión administrativa incluye las etapas interrelacionadas que forman un proceso integral, permitiendo el desarrollo óptimo y el uso eficiente de los recursos en cada una de las fases.

Estos resultados están en armonía con los hallazgos de Chacón y Olmedo (2021), quienes igualmente concluyeron que las variables de estudio están interrelacionadas de manera positiva. Ellos destacaron la importancia crítica de una buena gestión administrativa para sostener altos niveles de productividad y satisfacción entre los colaboradores. Este consenso refuerza la premisa de que las prácticas de gestión efectivas no solo contribuyen a mejorar la eficiencia operativa, sino que también influye de manera directa y favorable el bienestar emocional y profesional de los empleados, subrayando la necesidad de implementar y perfeccionar continuamente las estrategias de gestión en los entornos organizacionales.

Además, el estudio realizado por Vásquez en 2023 encontró una relación moderada, pero significativa ( $Pearson=0.543$ ) entre las variables de estudio en el ámbito municipal. Este hallazgo reafirma la hipótesis de nuestro estudio y subraya la aplicabilidad de los resultados en diversos contextos administrativos. La evidencia de que la gestión administrativa influye positivamente en la productividad y satisfacción laboral, incluso en sectores tan específicos como el municipal, resalta la relevancia y el carácter general de aplicar prácticas de gestión eficaces para optimizar los resultados de la organización.

El análisis de este objetivo también refuerza la importancia de las dimensiones fundamentales del manejo administrativo: planificación, dirección, organización y control. Estas dimensiones, subrayadas por Hernández & Hernández (2019) y Mendoza & Moreira (2021), son cruciales para una administración efectiva. La evidencia obtenida indica que la aplicación adecuada de estas prácticas no solo incrementa la eficiencia operativa, sino que también aporta significativamente a la satisfacción y productividad del personal. Por lo tanto, entender y mejorar estas

dimensiones puede ser decisivo para el éxito de las organizaciones en el contexto de la gestión de la salud y otros ámbitos administrativos.

Respecto al segundo objetivo específico, los resultados revelaron una influencia significativa de la gestión administrativa sobre el trabajo en equipo y la cohesión del personal administrativo en la Dirección de Salud de Chincheros. Con un chi cuadrado de 24,466, un valor p menor a 0.05 y valores de pseudo R cuadrado moderados, estos hallazgos respaldan la hipótesis planteada. Esta regresión logística ordinal estadísticamente significativa subraya cómo prácticas de gestión adecuadas pueden fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y unido, aspectos esenciales para la eficacia y el bienestar en cualquier entorno organizacional, especialmente en sectores críticos como el de la salud.

Estos hallazgos se alinean con los reportados por Fonseca (2021), quien observó una influencia más marcada de la gestión administrativa en la productividad, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.815, sugiriendo que la gestión administrativa desempeña un papel crucial en diversos aspectos de la productividad laboral, incluyendo el trabajo en equipo y la cohesión del personal. De esta manera, es fundamental la implementación de prácticas de gestión eficaces que no solo mejoren la productividad individual, sino que también fortalezcan la dinámica de grupo y la cooperación entre los empleados, elementos fundamentales para el éxito organizacional.

Por otro lado, Chacón & Olmedo (2021) destacaron la importancia de proporcionar especificaciones claras para mantener altos niveles de productividad, reforzando la idea de que una gestión administrativa efectiva puede mejorar la coordinación y colaboración entre los empleados. Asimismo, los resultados demostraron que los cambios en el trabajo en equipo y la cohesión se explican en un 0.8% por la gestión administrativa. Aunque este porcentaje parece bajo, es estadísticamente significativo y sugiere que la variable es un elemento clave en la determinación del trabajo en equipo y la cohesión.

Con respecto al tercer objetivo específico, el análisis presentado en las tablas 13 y 14 reveló que la gestión administrativa tiene una influencia significativa en el clima laboral del personal administrativo en la Dirección de Salud de Chincheros. El modelo de regresión logística ordinal utilizado es estadísticamente significativo, con

un valor de chi cuadrado de 8,882 y un p valor inferior a 0.05, lo que lleva a aceptar la hipótesis del estudio. Sin embargo, es importante notar que la bondad de ajuste del modelo, medida por los pseudo R cuadrado, es relativamente baja. Esto sugiere que, aunque la gestión administrativa impacta positivamente en el clima laboral, hay otros factores que también podrían estar influyendo y que no son capturados completamente por el modelo. Esta situación subraya la complejidad del clima laboral y la necesidad de considerar múltiples variables para entender completamente su dinámica.

Estos resultados coinciden con los hallazgos de Bustamante (2021), quien identificó una sólida relación positiva. (Rho de Spearman=0.858,  $p < 0.01$ ) entre la gestión administrativa y el clima laboral en una entidad pedagógica en Ecuador. Este estudio subraya la importancia de una gestión administrativa efectiva para la creación de un ambiente laboral adecuado. Aunque ambos estudios destacan la relevancia de la gestión administrativa, el contraste en la magnitud de la relación encontrada en la presente investigación podría indicar la variabilidad del impacto de la gestión administrativa según el contexto específico y las condiciones operativas de cada organización, sugiriendo la necesidad de adaptar las prácticas de gestión a las características particulares de cada entorno para maximizar su efectividad en mejorar el clima laboral.

Finalmente, Ramírez et al. (2020) destaca la importancia de que las instituciones, sin importar su tamaño, sector o ubicación, prioricen la calidad y la eficiencia en el trabajo para obtener resultados destacados, especialmente en términos de completar tareas en tiempos óptimos. Este enfoque sugiere que un manejo administrativo adecuado tiene un efecto positivo relevante en el clima organizacional y en la cohesión del equipo. Sin embargo, este resultado contrasta con los hallazgos para este último objetivo, donde no se observó una relación tan directa y marcada. Este contraste puede indicar que factores adicionales o diferencias metodológicas pueden influir en cómo la gestión administrativa afecta estos aspectos dentro de diferentes contextos organizacionales.

Por todo lo anterior, se hace evidente la necesidad de investigar más a fondo estas discrepancias y considerar variables contextuales que podrían moderar o mediar la correlación entre la gestión administrativa y el clima organizacional.

## **V. CONCLUSIONES**

### **Primera**

Se concluye que existe una influencia significativa de la gestión administrativa en la productividad laboral del personal administrativo en la Dirección de Salud de Chincheros, con un chi-cuadrado de 118,415 y un p-valor de 0.000. Además, el modelo de regresión logística utilizado en este estudio demostró ser altamente significativo, explicando una parte sustancial de la variabilidad en la productividad laboral.

### **Segunda**

Con respecto al objetivo específico 1 se encontró que la gestión administrativa influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo en la Dirección de Salud de Chincheros, 2024, dado que, la técnica estadística utilizada confirmó esta relación, con un p-valor inferior a 0.05 y un chi cuadrado de 80,822.

### **Tercera**

En relación al segundo objetivo específico se determinó que hay una influencia significativa de la gestión administrativa en el trabajo en equipo y la cohesión del personal administrativo en la Dirección de Salud de Chincheros, dado que la gestión administrativa explica aproximadamente un 40% de los cambios en el trabajo en equipo y la cohesión, este efecto es estadísticamente significativo ( $p$  valor  $< 0.05$ ) con un chi cuadrado de 24,466, demostrando que la gestión administrativa tiene efectos en este aspecto de la productividad laboral.

### **Cuarta**

Por último, en cuanto al tercer objetivo específico, se encontró que la gestión administrativa tiene una influencia significativa en el clima laboral del equipo administrativo en la Dirección de Salud de Chincheros. Puesto que, el modelo de regresión es significativo, con un p-valor inferior a 0.05 y un chi cuadrado de 8,882, lo que llevó a aprobar la hipótesis del estudio.

## **VI. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Se sugiere la implementación de una estructura de gestión de desempeño que incorpore evaluaciones periódicas y retroalimentación positiva para determinar áreas susceptibles de mejora y ofrecer oportunidades de desarrollo profesional ajustadas a las necesidades específicas de cada empleado, incrementando la productividad y satisfacción y el compromiso del personal.

### **Segunda**

Se recomienda fortalecer las prácticas de gestión administrativa que directamente impactan la satisfacción laboral, por ejemplo, implementar un programa integral de bienestar laboral que incluya medidas como reconocimiento de logros, y oportunidades de capacitación y ascenso. Este enfoque permite una mejora en la satisfacción y la retención del personal, así como también potenciar la productividad creando un ambiente laboral más motivador y comprometido.

### **Tercera**

Se sugiere llevar a cabo actividades regulares de team building diseñadas específicamente para fortalecer la comunicación y apoyo entre los colaboradores administrativos. Estas actividades podrían incluir talleres de habilidades interpersonales, retiros de equipo y proyectos colaborativos que requieran la involucración activa de cada integrante del equipo, potenciando aún más la cohesión y el trabajo en equipo.

### **Cuarta**

Se recomienda implementar políticas de gestión transparente y comunicación abierta, incluyendo el establecimiento de vías de comunicación efectivas que permitan a todos los niveles del personal administrativo expresar sus opiniones y recibir retroalimentación de manera regular. Esto permite identificar oportunidades de mejora incorporar activamente al personal en los procesos de decisión y transformaciones organizativas.

## VII. REFERENCIAS

- Agudelo, B. E., & Escobar, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVIII(2), 122-136. <https://es.scribd.com/document/728172804/Agudelo-Escobar-2022>
- Albán, G. P; Arguello, A. E & Molina, N.E (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación-acción). Análisis del comportamiento de las líneas de crédito a través de la corporación financiera nacional y su aporte al desarrollo de las PYMES en Guayaquil 2011-2015, 4(3), 163–173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Ariza, J. (2023). *Productividad en el Trabajo: Qué Es y Cómo Medirla*. Grupo Castilla. <https://www.grupocastilla.es/productividad-trabajo/>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación, para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson Educación, 3ra. Edición, p. 107. Encontrado en: <https://abacoenred.org/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf>
- Bernal, V. C. (2021). *Gestión administrativa y productividad en la facultad de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrión en el año 2019* [Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <https://repositorio.unjpsc.edu.pe/handle/20.500.14067/5554>
- Buitrago, J. I. G. (2019). Flexibilizar la gestión administrativa del Estado colombiano en tiempos de globalización. *Estudios de derecho*, 76(168), 43-71. <https://doi.org/10.17533/udea.esde.v76n168a02>
- Bustamante. B, M. del C. (2021). *Relación entre la gestión administrativa y el clima organizacional de la Unidad Educativa Particular San José "La Salle" Latacunga*. Edu.ec. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4540>
- Chacón, J., & Olmedo, K. (2021). "La Gestión Administrativa y su impacto en la Productividad de las microempresas agrícolas productoras de baby banano del

Cantón La Maná, Provincia de Cotopaxi. Año 2020. [Título de Ingeniero Comercial, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/7379>

Chirinos, J.W.C; Clavo, N.G, Llontop; V.E.P; & Núñez, M.M (2022). Gestión administrativa durante la Covid-19 en los colaboradores de las municipalidades en Perú. Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXVIII, núm. 3, 2022 Universidad del Zulia. <https://www.redalyc.org/journal/280/28071865020/html/>

Cisneros, A. J., Guevara, A. F., Urdánigo, J. J., & Garcés, J. E. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que Apoyan a la Investigación Científica en Tiempo de Pandemia. Dominio De Las Ciencias, 8(1), 1165–1185. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2546>

Dávila, M. R. C., Agüero, C. E. C., Castro, Ll. L., & Vargas, M. A. R. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. Revista Universidad y Sociedad, 14(2), 402-409. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-402.pdf>

De Oca Sánchez, J. E. M., & Ochoa, C. A. P. (2019). La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i1.1191>

Delgado, G. P. M., & Quintanilla, H. R. S. (2023). Desempeño y Productividad Laboral del Sector de Telecomunicaciones en el Distrito de San Isidro, 2023 (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración). Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad [Universidad San Ignacio de Loyola], Lima, Perú. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/200f4fa6-bbf9-4428-a98e-8e1d9d12f5c2/content>

Dill'erva, I. F. (2021). Nuevos desafíos de la administración pública hacia 200 años de independencia. Lumen, 17(1), 173–186. <https://doi.org/10.33539/lumen.2021.v17n1.2396>

- Dini, M. & Stumpo, G. (2020). Mipymes en América Latina: un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento. Recuperado de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/44148-mipymes-america-latina-unfragil-desempeno-nuevos-desafios-politicas-fomento>
- Falconi, J. F., Luna, K. A., Sarmiento, W. H., & Andrade, C. F. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155-169. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Figuroa, A. I. (2022). La gestión administrativa y su incidencia en el rendimiento laboral. Caso de estudio: distrito 24D02 La Libertad – Salinas Educación [La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2022]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/8191>
- Fonseca, S. (2021). Gestión administrativa y la productividad comercial del sector textil de la provincia de Tungurahua. [Trabajo de Titulación de Magister, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32896/1/025%20ADE.pdf>
- Fuentes, L. & Guanoluisa, M. (2019). La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del Comercial Los Laureles de la Ciudad de Riobamba año 2018. Universidad Nacional de Chimborazo, 2019. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/5804>
- Gómez, E. (2020). Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de Marketing y Dirección de Empresas. *Revista Universidad y Sociedad*, 2(6), 478-483. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n6/2218-3620-rus-12-06-478.pdf>
- González, S. S., Viteri, D. A., Izquierdo, A. M., & Verdezoto, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la

ciudad de Quevedo. Revista Universidad y Sociedad, 12(4), 32-37. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>

Hernández, J.M. & Hernández, S.L. (2019). Etapas del proceso administrativo. Boletín Científico de la Escuela Superior Atotonilco de Tula, 6(11), 66-67. <https://doi.org/10.29057/esat.v6i11.3704>

Herrera-Sánchez, M. J. (2021). Estrategias de gestión administrativa para el desarrollo sostenible de emprendimientos en La Concordia. Journal of Economic and Social Science Research, 1(4), 56-69. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n4/42>

Jaramillo, M. (2022) La Gestión Administrativa y la productividad laboral de los trabajadores y empleados de la dirección general de movilidad, tránsito y transporte del GAD municipal de Riobamba. (Tesis de grado) Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba, Ecuador <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/10197>

Jiménez, L. (2020). Impacto de la investigación cuantitativa en la actualidad. Convergence Tech, 4(IV), 59-68. [https://www.researchgate.net/profile/Ledys-Jimenez/publication/352750927\\_IMPACTO\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_CUANTITATIVA\\_EN\\_LA\\_ACTUALIDAD/links/60d66a7b299bf1ea9ebe5113/IMPACTO-DE-LA-INVESTIGACION-CUANTITATIVA-EN-LA-ACTUALIDAD.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ledys-Jimenez/publication/352750927_IMPACTO_DE_LA_INVESTIGACION_CUANTITATIVA_EN_LA_ACTUALIDAD/links/60d66a7b299bf1ea9ebe5113/IMPACTO-DE-LA-INVESTIGACION-CUANTITATIVA-EN-LA-ACTUALIDAD.pdf)

Mendivel G. R.; Lavado P. C. & Sánchez C. A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. Conrado, 16(72), 262-268. Epub 02 de febrero de 2020. Recuperado en 16 de abril de 2024, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442020000100262&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262&lng=es&tlng=es).

Mendoza, V. M., & Moreira, J. S. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables). ISSN: 2588-090X. Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 6(3), 608-620.

[https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/66783577/ARTICULO\\_Procesos\\_de\\_Gestion\\_Administrativa\\_un\\_recorrido\\_desde\\_su\\_origen-libre.pdf?1620007445=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DProcesos\\_de\\_Gestion\\_Administrativa\\_un\\_re.pdf&Expires=1716167597&Signature=OGAMGII9K9ojYeInPbOomGIKD2qItnc-1TQqA0ZZOAt1doDgAuZR7yMoAdNE-T2SsPVoeOJkqefqA24RUWqhq~ljQbKDKBG-cq4gUQQhqFk~drNAhTFV6OnQLYfwh2akeVluU8uzjSUKjdTa6TxtLR8ipfS6R5v-asqwDty2mn-XifP78b-wlebHAtqNcCjG8Tk2VuTa~sl9XckdRC7U1oQsf0xs537H2rZBOztlS4MIPml95WerIVnGfwGsUcm9oWZtDnNteV1NpLI1R9DB064tWJsgH6Q1H62f4gQ3o8xJWguCdb7XuGgdo~KX38OQ1NZrfLxHpfoJDTavx14A &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/66783577/ARTICULO_Procesos_de_Gestion_Administrativa_un_recorrido_desde_su_origen-libre.pdf?1620007445=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DProcesos_de_Gestion_Administrativa_un_re.pdf&Expires=1716167597&Signature=OGAMGII9K9ojYeInPbOomGIKD2qItnc-1TQqA0ZZOAt1doDgAuZR7yMoAdNE-T2SsPVoeOJkqefqA24RUWqhq~ljQbKDKBG-cq4gUQQhqFk~drNAhTFV6OnQLYfwh2akeVluU8uzjSUKjdTa6TxtLR8ipfS6R5v-asqwDty2mn-XifP78b-wlebHAtqNcCjG8Tk2VuTa~sl9XckdRC7U1oQsf0xs537H2rZBOztlS4MIPml95WerIVnGfwGsUcm9oWZtDnNteV1NpLI1R9DB064tWJsgH6Q1H62f4gQ3o8xJWguCdb7XuGgdo~KX38OQ1NZrfLxHpfoJDTavx14A &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA)

Mucha, L., Chamorro, R., Oseda, M. & Alania, R. (2021). Evaluación de procedimientos para determinar la población y muestra: según tipos de investigación. *Desafíos*, 12(1); 44-51. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>

Mucha, L.S (2022). La gestión administrativa y su relación con la productividad laboral en la Empresa ICONEG EIRL - Huancayo, 2021. Edu.pe. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12181/3/IV\\_FC\\_E\\_308\\_TE\\_Mucha\\_Lopez\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12181/3/IV_FC_E_308_TE_Mucha_Lopez_2022.pdf)

Neuman, W. L. (2017). *Basics of social research: Qualitative and quantitative approaches*. Pearson.

Nieto, E. (2018). Tipos de investigación. Universidad Santo Domingo de Guzmán, 2, 1-2. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/99846223/250080756-libre.pdf?1678813555=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTipos\\_de\\_Investigacion.pdf&Expires=1714258793&Signature=KFi7kyTHiCu6AGX9P9rp9PZ3KSKb30G4kRn0aVbflpqNWMhBtsqYkPaz1z-7Uki9vaMh~p0xAoqO3bpAv2CbZYEiB3dmxirvGi9f13MP3WpVEPNRRtsmU8TUwtPyS-ovZb~bid5B4sn0j5HntiDAHw2o6nTfQkZ-Lw57PP~NWH-](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/99846223/250080756-libre.pdf?1678813555=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DTipos_de_Investigacion.pdf&Expires=1714258793&Signature=KFi7kyTHiCu6AGX9P9rp9PZ3KSKb30G4kRn0aVbflpqNWMhBtsqYkPaz1z-7Uki9vaMh~p0xAoqO3bpAv2CbZYEiB3dmxirvGi9f13MP3WpVEPNRRtsmU8TUwtPyS-ovZb~bid5B4sn0j5HntiDAHw2o6nTfQkZ-Lw57PP~NWH-)

V6vizqdDx89vQ8MqBf0E6GijS7-c8jgyzt7C--  
mIndSVQp7eSQKj~scxWFwv~XIDe7QEd6pAd5Mlx65m8990Racte77agcVwj  
pc-  
0xZJFsuTCHHbXEokKHrC7I93KYLIQALjXvqXNsZK4ltwHyJMXuJ9sCbJfqew  
PSM7c3By--g &Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Obando C, M. P (2020). Capacitación del talento humano y productividad: Una revisión literaria. *Eca Sinergia*, 11 (2), 166. [https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v11i2.2254](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254)

Organización Internacional del Trabajo. (2018). Las Mipymes en Latinoamérica y el Caribe. Una agenda integrada para promover la productividad y la formalización. Informe técnico No 7 (Organización Internacional del Trabajo). Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/---ro-lima/-sro-santiago/documents/publication/wcms\\_654249.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/---ro-lima/-sro-santiago/documents/publication/wcms_654249.pdf)

Organización Mundial de la Salud. (2018). Salud mental: Fortalecer nuestra respuesta. <https://www.who.int/es/newsroom/factsheets/detail/mental-healthstrengthening-our-response>

Pandal A, L. C., & Ramírez D, V. (2023). Gestión administrativa y la productividad laboral en Embotelladora Sisley S.A., 2022 [Universidad Nacional de Ucayali]. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/6131>

Ponce, G. O. A. V., Piloza, D. H. P., & Chávez, V. E. M. (2021). Proceso administrativo: factor determinante en el desarrollo organizacional de las mipymes. *Revista Publicando*, 8(31), 258-278. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8050362>

Quiroa, M. (2020). Gestión administrativa. *Economía*. <https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>

Ramírez, O.; Patiño, J.; Patiño, M.; & Cuéllar, M. (2020). Medición del comportamiento laboral y su impacto en la productividad. *Computación y Sistemas*, 24(3), 1305-1312. Epub 09 de junio de 2021. <https://doi.org/10.13053/cys-24-3-3489>

- Rivas, A. (2022). Justificación de una investigación: Cómo elaborar [Ejemplos]. Guía Normas APA. <https://normasapa.in/justificacion-de-una-investigacion/>
- Rojas, C. P., Hernandez, H. G., & Niebles, W. A. (2020). Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud. Revista Espacios, 41(01). <https://ww.revistaespacios.com/a20v41n01/20410106.html>
- SERVIR (2022). Gestión por Procesos para la Administración Pública. Gob.pe. <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/2613247-gestion-por-procesos-para-la-administracion-publica>
- Useche, M. C., Artigas, W., Queipo, B. y Perozo, E. (2019). Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos. Universidad de la Guajira. <https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/handle/uniguajira/467>
- Vásquez, R. J. (2023). Gestión administrativa y productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Rosa Panduro - 2023. [Universidad Nacional De La Amazonía Peruana] <https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/20.500.12737/9680>
- Westreicher, G. (2021). Muestreo. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/muestreo.html>
- Yacila, G., (2023). Gestión administrativa y su influencia sobre la productividad laboral en colaboradores, Dirección Regional de Energía y Minas Tumbes, Perú, 2022 [Universidad Nacional de Tumbes]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64355>
- Yupanqui, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. Business Innova Sciences, 3(3), 61 - 76. <https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119>

## ANEXOS

### Anexo 1. Tabla de operacionalización

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable independiente  Gestión administrativa	Conjunto de actividades y procesos que una organización realiza para alcanzar sus objetivos de manera efectiva y eficiente Hernández & Hernández (2019)	Consecución de fases o etapas, a través de las cuales se lleva a cabo la práctica administrativa, por intermedio de la planeación, organización, dirección y control.	Planeación  Organización  Dirección  Control	Definición de misión, visión y políticas Establecimiento de metas y objetivos Programación de actividades Estructura organizacional Cumplimiento de tareas y roles Sistemas de información Liderazgo Toma de decisiones Comunicación efectiva Monitoreo Evaluación de desempeño Establecimiento de plazos	<b>Ordinal</b>  Escala de Likert  5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 2= En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo
Variable dependiente  Productividad Laboral	Es el factor que evalúa la eficiencia con la que una entidad emplea su capital humano para lograr sus metas y resultados deseados Agudelo & Escobar (2022).	Es la medida de eficiencia y la capacidad de la persona frente al desempeño en su puesto utilizando los recursos disponibles	Satisfacción con el trabajo  Trabajo en equipo y cohesión  Clima organizacional	Compromiso los trabajadores Participación y autonomía Compensación y reconocimientos Cumplimientos de objetivos Comunicación efectiva Resolución de conflictos Comunicación interna Percepción de la cultura organizacional Ambiente físico y recursos	

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

**Título:** La gestión administrativa en la productividad laboral del personal administrativo en una Dirección de Salud en Chincheros, 2024.

### CUESTIONARIO PARA LA GESTION ADMINISTRATIVA

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

#### OPCIONES DE RESPUESTA:

Escala de medición	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valor	1	2	3	4	5

o	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1.	¿Considera usted que una planeación adecuada, basada en una misión, visión y políticas bien definidas, contribuye a la efectividad de la gestión administrativa?					
2.	¿Considera Usted que la planeación es fundamental para el establecimiento de metas y objetivos en una gestión administrativa efectiva?					
3.	¿Considera Usted que la planeación influye en la programación efectiva de actividades para una gestión administrativa eficiente?					
4.	¿En qué medida está usted de acuerdo con que la programación de actividades se realiza de manera efectiva durante la planeación en la gestión administrativa de su organización?					
5.	¿Considera usted que una estructura organizacional bien definida contribuye de manera significativa a la efectividad de la gestión administrativa en su institución?					

6.	¿Considera Usted que el cumplimiento de tareas y roles dentro su organización es esencial para una gestión administrativa eficiente?					
7.	¿Considera usted que la implementación de sistemas de información eficaces es crucial para mejorar la organización y la efectividad de la gestión administrativa en su institución?					
8.	¿Considera usted que el liderazgo efectivo forma parte integral de la dirección en la gestión administrativa dentro de su organización?					
9.	¿Está usted de acuerdo con el liderazgo ejercido por la dirección en la gestión administrativa promueve un ambiente de trabajo colaborativo y motivador para el equipo?					
10.	¿Considera usted que la efectividad en la toma de decisiones es fundamental para una dirección eficaz en los procesos de gestión administrativa dentro de su organización?					
11.	¿Cree usted que la comunicación efectiva juega un papel crucial en la dirección para una gestión administrativa eficaz dentro de su organización?					
12.	¿Considera Usted que el control eficiente influye en el monitoreo adecuado para una gestión administrativa efectiva?					
13.	¿Considera Usted que el control de la evaluación de desempeño es fundamental para una gestión administrativa efectiva y el rendimiento de los colaboradores dentro de su organización?					
14.	¿Está de acuerdo en que la evaluación de desempeño permite identificar áreas de mejora en el control de la gestión administrativa dentro de su organización?					
15.	¿Considera usted que el establecimiento de plazos claros y específicos contribuye de manera significativa a la efectividad del control en la gestión administrativa de su institución?					

***Gracias por completar el cuestionario.***

**Título:** La gestión administrativa en la productividad laboral del personal administrativo en una Dirección de Salud en Chincheros, 2024.

### **CUESTIONARIO PARA LA PRODUCTIVIDAD LABORAL**

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

**OPCIONES DE RESPUESTA:**

Escala de medición	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valor	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1.	¿Considera usted que el compromiso de los trabajadores refleja un alto grado de satisfacción con el trabajo y mejora la productividad laboral en su organización?					
2.	¿Está de acuerdo en que los trabajadores comprometidos suelen mostrar una mayor satisfacción con su trabajo, lo cual se traduce en una mayor productividad laboral?					
3.	¿Considera Usted que la participación y autonomía en su trabajo contribuyen significativamente a su productividad laboral y satisfacción en el trabajo?					
4.	¿Considera usted que la compensación y los reconocimientos influyen significativamente en la satisfacción laboral y, por ende, en la productividad de los trabajadores?					
5.	¿Está Usted satisfecho con los reconocimientos que recibe por su trabajo y considera que estos aumentan su productividad laboral?					
6.	¿Considera usted que el cumplimiento de objetivos está estrechamente relacionado con el trabajo en equipo y la					

	cohesión, y por ende, influye significativamente en la productividad laboral?					
7.	¿Piensa usted que el éxito en el cumplimiento de objetivos se ve afectado por el nivel de trabajo en equipo y cohesión entre los miembros del equipo, impactando directamente en la productividad laboral?					
8.	¿Considera usted que una comunicación efectiva entre los miembros del equipo contribuye al fortalecimiento del trabajo en equipo y la cohesión, lo que a su vez impacta directamente en la productividad laboral?					
9.	¿Cree usted que la comunicación efectiva entre los miembros del equipo es crucial para fortalecer el trabajo en equipo y la cohesión, y por ende, influye significativamente en la productividad laboral?					
10.	¿Considera Usted que la resolución efectiva de conflictos dentro de su equipo de trabajo mejora la cohesión del equipo e incrementa los niveles de productividad laboral?					
11.	¿Considera Usted que una comunicación interna efectiva contribuye a un clima organizacional positivo, mejorando así su productividad laboral?					
12.	¿Cree Usted que la calidad de la comunicación interna en su organización impacta directamente en su satisfacción con el clima organizacional y en su desempeño laboral?					
13.	¿Cree Usted que una cultura organizacional sólida y bien definida impacta positivamente en la productividad laboral?					
14.	¿Piensa usted que el ambiente físico adecuado y los recursos suficientes en la organización contribuyen a crear un clima organizacional positivo?					
15.	¿Cree usted que el ambiente físico y los recursos disponibles en la organización son determinantes para establecer un clima organizacional favorable, lo cual repercute directamente en la productividad laboral?					

***Gracias por completar el cuestionario.***

### Anexo 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

#### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión administrativa

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Planeación</b>							
1	¿Considera usted que una planeación adecuada, basada en una misión, visión y políticas bien definidas, contribuye a la efectividad de la gestión administrativa?	√		√		√		
2	¿Considera Usted que la planeación es fundamental para el establecimiento de metas y objetivos en una gestión administrativa efectiva?	√		√		√		
3	¿Considera Usted que la planeación influye en la programación efectiva de actividades para una gestión administrativa eficiente?	√		√		√		
4	¿En qué medida está usted de acuerdo con que la programación de actividades se realiza de manera efectiva durante la planeación en la gestión administrativa de su organización?	√		√		√		
	<b>Dimensión 2: Organización</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Considera usted que una estructura organizacional bien definida contribuye de manera significativa a la efectividad de la gestión administrativa en su institución?	√		√		√		
6	¿Considera Usted que el cumplimiento de tareas y roles dentro su organización es esencial para una gestión administrativa eficiente?	√		√		√		
7	¿Considera usted que la implementación de sistemas de información eficaces es crucial para mejorar la organización y la efectividad de la gestión administrativa en su institución?	√		√		√		
	<b>Dimensión 3: Dirección</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Considera usted que el liderazgo efectivo forma parte integral de la dirección en la gestión administrativa dentro de su organización?	√		√		√		
9	¿Está usted de acuerdo con el liderazgo ejercido por la dirección en la gestión administrativa promueve un ambiente de trabajo colaborativo y motivador para el equipo?	√		√		√		
10	¿Considera usted que la efectividad en la toma de decisiones es fundamental para una dirección eficaz en los procesos de gestión administrativa dentro de su organización?	√		√		√		
11	¿Cree usted que la comunicación efectiva juega un papel crucial en la dirección para una gestión administrativa eficaz dentro de su organización?	√		√		√		
	<b>Dimensión 4: Control</b>	Si	No	Si	No	Si	No	

12	¿Considera Usted que el control eficiente influye en el monitoreo adecuado para una gestión administrativa efectiva?	✓		✓		✓		
13	¿Considera Usted que el control de la evaluación de desempeño es fundamental para una gestión administrativa efectiva y el rendimiento de los colaboradores dentro de su organización?	✓		✓		✓		
14	¿Está de acuerdo en que la evaluación de desempeño permite identificar áreas de mejora en el control de la gestión administrativa dentro de su organización?	✓		✓		✓		
15	¿Considera usted que el establecimiento de plazos claros y específicos contribuye de manera significativa a la efectividad del control en la gestión administrativa de su institución?	✓		✓		✓		

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ...**Giovana Ruiz Villavicencio** .....            **DNI:.....09809746.....**

Especialidad del validador:... **Docente Metodólogo** .....

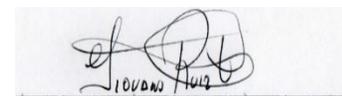
...4.....de...junio ..... del 2024...

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Mg Giovana Ruiz Villavicencio

DNI 09809746

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Productividad Laboral

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Satisfacción en el trabajo</b>							
1	¿Considera usted que el compromiso de los trabajadores refleja un alto grado de satisfacción con el trabajo y mejora la productividad laboral en su organización?	√		√		√		
2	¿Está de acuerdo en que los trabajadores comprometidos suelen mostrar una mayor satisfacción con su trabajo, lo cual se traduce en una mayor productividad laboral?	√		√		√		
3	¿Considera Usted que la participación y autonomía en su trabajo contribuyen significativamente a su productividad laboral y satisfacción en el trabajo?	√		√		√		
4	¿Considera usted que la compensación y los reconocimientos influyen significativamente en la satisfacción laboral y, por ende, en la productividad de los trabajadores?	√		√		√		
5	¿Está Usted satisfecho con los reconocimientos que recibe por su trabajo y considera que estos aumentan su productividad laboral?	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo y cohesión</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Considera usted que el cumplimiento de objetivos está estrechamente relacionado con el trabajo en equipo y la cohesión, y por ende, influye significativamente en la productividad laboral?	√		√		√		
7	¿Piensa usted que el éxito en el cumplimiento de objetivos se ve afectado por el nivel de trabajo en equipo y cohesión entre los miembros del equipo, impactando directamente en la productividad laboral?	√		√		√		
8	¿Considera usted que una comunicación efectiva entre los miembros del equipo contribuye al fortalecimiento del trabajo en equipo y la cohesión, lo que a su vez impacta directamente en la productividad laboral?	√		√		√		
9	¿Cree usted que la comunicación efectiva entre los miembros del equipo es crucial para fortalecer el trabajo en equipo y la cohesión, y por ende, influye significativamente en la productividad laboral?	√		√		√		
10	¿Considera Usted que la resolución efectiva de conflictos dentro de su equipo de trabajo mejora la cohesión del equipo e incrementa los niveles de productividad laboral?	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 3: Clima laboral</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera Usted que una comunicación interna efectiva contribuye a un clima organizacional positivo, mejorando así su productividad laboral?	√		√		√		

12	¿Cree Usted que la calidad de la comunicación interna en su organización impacta directamente en su satisfacción con el clima organizacional y en su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
13	¿Cree Usted que una cultura organizacional sólida y bien definida impacta positivamente en la productividad laboral?	✓		✓		✓		
14	¿Piensa usted que el ambiente físico adecuado y los recursos suficientes en la organización contribuyen a crear un clima organizacional positivo?	✓		✓		✓		
15	¿Cree usted que el ambiente físico y los recursos disponibles en la organización son determinantes para establecer un clima organizacional favorable, lo cual repercute directamente en la productividad laboral?	✓		✓		✓		

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ...**Giovana Ruiz Villavicencio** .....            **DNI:.....09809746.....**

Especialidad del validador:... **Docente Metodólogo** .....

**4 de junio del 2024...**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**Mg Giovana Ruiz Villavicencio**

**DNI 09809746**

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión administrativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Planeación</b>							
1	¿Considera usted que una planeación adecuada, basada en una misión, visión y políticas bien definidas, contribuye a la efectividad de la gestión administrativa?	√		√		√		
2	¿Considera Usted que la planeación es fundamental para el establecimiento de metas y objetivos en una gestión administrativa efectiva?	√		√		√		
3	¿Considera Usted que la planeación influye en la programación efectiva de actividades para una gestión administrativa eficiente?	√		√		√		
4	¿En qué medida está usted de acuerdo con que la programación de actividades se realiza de manera efectiva durante la planeación en la gestión administrativa de su organización?	√		√		√		
	<b>Dimensión 2: Organización</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Considera usted que una estructura organizacional bien definida contribuye de manera significativa a la efectividad de la gestión administrativa en su institución?	√		√		√		
6	¿Considera Usted que el cumplimiento de tareas y roles dentro su organización es esencial para una gestión administrativa eficiente?	√		√		√		
7	¿Considera usted que la implementación de sistemas de información eficaces es crucial para mejorar la organización y la efectividad de la gestión administrativa en su institución?	√		√		√		
	<b>Dimensión 3: Dirección</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Considera usted que el liderazgo efectivo forma parte integral de la dirección en la gestión administrativa dentro de su organización?	√		√		√		
9	¿Está usted de acuerdo con el liderazgo ejercido por la dirección en la gestión administrativa promueve un ambiente de trabajo colaborativo y motivador para el equipo?	√		√		√		
10	¿Considera usted que la efectividad en la toma de decisiones es fundamental para una dirección eficaz en los procesos de gestión administrativa dentro de su organización?	√		√		√		
11	¿Cree usted que la comunicación efectiva juega un papel crucial en la dirección para una gestión administrativa eficaz dentro de su organización?	√		√		√		
	<b>Dimensión 4: Control</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Considera Usted que el control eficiente influye en el monitoreo adecuado para una gestión administrativa efectiva?	√		√		√		

13	¿Considera Usted que el control de la evaluación de desempeño es fundamental para una gestión administrativa efectiva y el rendimiento de los colaboradores dentro de su organización?	√		√		√	
14	¿Está de acuerdo en que la evaluación de desempeño permite identificar áreas de mejora en el control de la gestión administrativa dentro de su organización?	√		√		√	
15	¿Considera usted que el establecimiento de plazos claros y específicos contribuye de manera significativa a la efectividad del control en la gestión administrativa de su institución?	√		√		√	

**Observaciones:** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:** .....**García Alarcón Cesar Augusto**.....        **DNI:**.....**31182568**.....

**Especialidad del validador: Maestro en Gestión Publica**.....  
...5....de...junio..... del 2024...

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

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



**Mg. Cesar Augusto García Alarcón**

**DNI 31182568**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Satisfacción en el trabajo</b>							
1	¿Considera usted que el compromiso de los trabajadores refleja un alto grado de satisfacción con el trabajo y mejora la productividad laboral en su organización?	√		√		√		
2	¿Está de acuerdo en que los trabajadores comprometidos suelen mostrar una mayor satisfacción con su trabajo, lo cual se traduce en una mayor productividad laboral?	√		√		√		
3	¿Considera Usted que la participación y autonomía en su trabajo contribuyen significativamente a su productividad laboral y satisfacción en el trabajo?	√		√		√		
4	¿Considera usted que la compensación y los reconocimientos influyen significativamente en la satisfacción laboral y, por ende, en la productividad de los trabajadores?	√		√		√		
5	¿Está Usted satisfecho con los reconocimientos que recibe por su trabajo y considera que estos aumentan su productividad laboral?	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo y cohesión</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Considera usted que el cumplimiento de objetivos está estrechamente relacionado con el trabajo en equipo y la cohesión, y por ende, influye significativamente en la productividad laboral?	√		√		√		
7	¿Piensa usted que el éxito en el cumplimiento de objetivos se ve afectado por el nivel de trabajo en equipo y cohesión entre los miembros del equipo, impactando directamente en la productividad laboral?	√		√		√		
8	¿Considera usted que una comunicación efectiva entre los miembros del equipo contribuye al fortalecimiento del trabajo en equipo y la cohesión, lo que a su vez impacta directamente en la productividad laboral?	√		√		√		
9	¿Cree usted que la comunicación efectiva entre los miembros del equipo es crucial para fortalecer el trabajo en equipo y la cohesión, y por ende, influye significativamente en la productividad laboral?	√		√		√		
10	¿Considera Usted que la resolución efectiva de conflictos dentro de su equipo de trabajo mejora la cohesión del equipo e incrementa los niveles de productividad laboral?	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 3: Clima laboral</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera Usted que una comunicación interna efectiva contribuye a un clima organizacional positivo, mejorando así su productividad laboral?	√		√		√		

12	¿Cree Usted que la calidad de la comunicación interna en su organización impacta directamente en su satisfacción con el clima organizacional y en su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
13	¿Cree Usted que una cultura organizacional sólida y bien definida impacta positivamente en la productividad laboral?	✓		✓		✓		
14	¿Piensa usted que el ambiente físico adecuado y los recursos suficientes en la organización contribuyen a crear un clima organizacional positivo?	✓		✓		✓		
15	¿Cree usted que el ambiente físico y los recursos disponibles en la organización son determinantes para establecer un clima organizacional favorable, lo cual repercute directamente en la productividad laboral?	✓		✓		✓		

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **García Alarcón Cesar Augusto**.....            **DNI:.....31182568**.....

Especialidad del validador:... **Maestro en Gestión Publica** .....

**05...de junio.... del 2024....**

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

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



**Mg. Cesar Augusto García Alarcón**

**DNI 31182568**

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión administrativa**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1: Planeación</b>							
1	¿Considera usted que una planeación adecuada, basada en una misión, visión y políticas bien definidas, contribuye a la efectividad de la gestión administrativa?	√		√		√		
2	¿Considera Usted que la planeación es fundamental para el establecimiento de metas y objetivos en una gestión administrativa efectiva?	√		√		√		
3	¿Considera Usted que la planeación influye en la programación efectiva de actividades para una gestión administrativa eficiente?	√		√		√		
4	¿En qué medida está usted de acuerdo con que la programación de actividades se realiza de manera efectiva durante la planeación en la gestión administrativa de su organización?	√		√		√		
	<b>Dimensión 2: Organización</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Considera usted que una estructura organizacional bien definida contribuye de manera significativa a la efectividad de la gestión administrativa en su institución?	√		√		√		
6	¿Considera Usted que el cumplimiento de tareas y roles dentro su organización es esencial para una gestión administrativa eficiente?	√		√		√		
7	¿Considera usted que la implementación de sistemas de información eficaces es crucial para mejorar la organización y la efectividad de la gestión administrativa en su institución?	√		√		√		
	<b>Dimensión 3: Dirección</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Considera usted que el liderazgo efectivo forma parte integral de la dirección en la gestión administrativa dentro de su organización?	√		√		√		
9	¿Está usted de acuerdo con el liderazgo ejercido por la dirección en la gestión administrativa promueve un ambiente de trabajo colaborativo y motivador para el equipo?	√		√		√		
10	¿Considera usted que la efectividad en la toma de decisiones es fundamental para una dirección eficaz en los procesos de gestión administrativa dentro de su organización?	√		√		√		
11	¿Cree usted que la comunicación efectiva juega un papel crucial en la dirección para una gestión administrativa eficaz dentro de su organización?	√		√		√		
	<b>Dimensión 4: Control</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Considera Usted que el control eficiente influye en el monitoreo adecuado para una gestión administrativa efectiva?	√		√		√		

13	¿Considera Usted que el control de la evaluación de desempeño es fundamental para una gestión administrativa efectiva y el rendimiento de los colaboradores dentro de su organización?	√		√		√	
14	¿Está de acuerdo en que la evaluación de desempeño permite identificar áreas de mejora en el control de la gestión administrativa dentro de su organización?	√		√		√	
15	¿Considera usted que el establecimiento de plazos claros y específicos contribuye de manera significativa a la efectividad del control en la gestión administrativa de su institución?	√		√		√	

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: .....Hugo Palomino Gamonal.....            DNI:.....42535304.....

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Publica.....

...5....de...junio..... del 2024...

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

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



**Mg. Hugo Palomino Gamonal**

**DNI 42535304**

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Productividad Laboral**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Satisfacción en el trabajo</b>							
1	¿Considera usted que el compromiso de los trabajadores refleja un alto grado de satisfacción con el trabajo y mejora la productividad laboral en su organización?	√		√		√		
2	¿Está de acuerdo en que los trabajadores comprometidos suelen mostrar una mayor satisfacción con su trabajo, lo cual se traduce en una mayor productividad laboral?	√		√		√		
3	¿Considera Usted que la participación y autonomía en su trabajo contribuyen significativamente a su productividad laboral y satisfacción en el trabajo?	√		√		√		
4	¿Considera usted que la compensación y los reconocimientos influyen significativamente en la satisfacción laboral y, por ende, en la productividad de los trabajadores?	√		√		√		
5	¿Está Usted satisfecho con los reconocimientos que recibe por su trabajo y considera que estos aumentan su productividad laboral?	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 2: Trabajo en equipo y cohesión</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Considera usted que el cumplimiento de objetivos está estrechamente relacionado con el trabajo en equipo y la cohesión, y por ende, influye significativamente en la productividad laboral?	√		√		√		
7	¿Piensa usted que el éxito en el cumplimiento de objetivos se ve afectado por el nivel de trabajo en equipo y cohesión entre los miembros del equipo, impactando directamente en la productividad laboral?	√		√		√		
8	¿Considera usted que una comunicación efectiva entre los miembros del equipo contribuye al fortalecimiento del trabajo en equipo y la cohesión, lo que a su vez impacta directamente en la productividad laboral?	√		√		√		
9	¿Cree usted que la comunicación efectiva entre los miembros del equipo es crucial para fortalecer el trabajo en equipo y la cohesión, y por ende, influye significativamente en la productividad laboral?	√		√		√		
10	¿Considera Usted que la resolución efectiva de conflictos dentro de su equipo de trabajo mejora la cohesión del equipo e incrementa los niveles de productividad laboral?	√		√		√		
	<b>DIMENSIÓN 3: Clima laboral</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Considera Usted que una comunicación interna efectiva contribuye a un clima organizacional positivo, mejorando así su productividad laboral?	√		√		√		

12	¿Cree Usted que la calidad de la comunicación interna en su organización impacta directamente en su satisfacción con el clima organizacional y en su desempeño laboral?	✓		✓		✓		
13	¿Cree Usted que una cultura organizacional sólida y bien definida impacta positivamente en la productividad laboral?	✓		✓		✓		
14	¿Piensa usted que el ambiente físico adecuado y los recursos suficientes en la organización contribuyen a crear un clima organizacional positivo?	✓		✓		✓		
15	¿Cree usted que el ambiente físico y los recursos disponibles en la organización son determinantes para establecer un clima organizacional favorable, lo cual repercute directamente en la productividad laboral?	✓		✓		✓		

Observaciones: \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: .....Hugo Palomino Gamonal.....              DNI:.....42535304.....

Especialidad del validador: Maestro en Gestión Publica.....

...5....de...junio..... del 2024...

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**Mg. Hugo Palomino Gamonal**

**DNI 4253530**

#### Anexo 4. Confiabilidad del Alfa de Cronbach

**Tabla 2**

*Confiabilidad de la V1*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,925	15

*Nota: elaboración propia en base a los resultados obtenidos del SPSS V25*

En la Tabla 2 se demuestra que el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la primera variable es de 0.925, el cual se empleó a una muestra piloto de 10 trabajadores de la institución, lo que indica que los cuestionarios tienen un nivel de confiabilidad excelente y es adecuado para ser aplicado a los participantes de la muestra

**Tabla 3**

*Confiabilidad de la V2*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,901	15

*Nota: elaboración propia en base a los resultados obtenidos del SPSS V25*

En la Tabla 3 se demuestra que el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario de la segunda variable es de 0,901, el cual se empleó a una muestra piloto de 10 trabajadores de la institución, lo que indica que los cuestionarios tienen un nivel de confiabilidad excelente y es adecuado para ser aplicado a los participantes de la muestra.

## Anexo 5. Autorización para el desarrollo de la investigación

Chincheros, 17 de junio de 2024

Señor (a):  
**ALFARO CAMPOS KARINA**  
**DIRECTORA**  
**DIRECCION DE SALUD VIRGEN DE COCHARCAS-CHINCHEROS**  
Presente.



Es grato dirigirme a usted para saludarla, y a la vez manifestarle que, dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del tercer ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos, para la obtención del grado de Maestro en Gestión Pública.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "La gestión administrativa en la productividad laboral del personal administrativo en una Dirección de Salud en Chincheros, 2024".

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la entidad, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la entidad.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

YUDITH LLACCHARIMAY MÉNDEZ  
Nombre de estudiante y Firma  
DNI N° 70790469

## Anexo 6. Autorización de aplicación de instrumento

### Autorización de uso de información de la entidad

Yo Karina Alfaro Campos, Identificado con DNI 43450145, en mi calidad de Directora Ejecutiva de la entidad Dirección de Salud Virgen de Cocharcas Chincheros, con R.U.C N° 29491244900, ubicada en la provincia de Chincheros, región Apurímac.

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A YUDITH LLACCTARIMAY MÉNDEZ, identificado con DNI N° 70790469, de la escuela / programa de Maestría en Gestión Pública, para que utilice la siguiente información de la entidad:

Aplicar instrumento de recolección de datos (Cuestionario) a los servidores de la Dirección de Salud Virgen de Cocharcas Chincheros, así como el formato de consentimiento informado por cada encuestado;

Con la finalidad de que pueda desarrollar su  Tesis de grado de Maestría en Gestión Pública,  Tesis para optar el Título Profesional,  Trabajo de investigación para optar el grado de Bachiller,  Trabajo académico,  Otro (especificar).

Indicar si el Representante que autoriza la información de la entidad, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la entidad en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

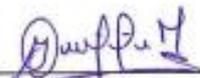
Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la entidad; o  
 Mencionar el nombre de la entidad.

  
GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD  
COCHARCAS CHINCHEROS  
Mg. Karina Alfaro Campos  
DIRECTORA EJECUTIVA

Firma y sello del Representante Legal\*

DNI N° 43450145

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación de la tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimientos disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la entidad, otorgante de información, pueda ejecutar.

  
Firma del Estudiante

DNI N° 70790469

\*Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.

## Anexo 7. Modelo de Consentimiento informado

### Consentimiento informado

Título de la investigación: La gestión administrativa en la productividad laboral del personal administrativo en una Dirección de salud en Chincheros, 2024.

Investigadora: Yudith Llacotarimay Méndez

#### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "La gestión administrativa en la productividad laboral del personal administrativo en una Dirección de salud en Chincheros, 2024", cuyo objetivo es determinar de qué manera influye la gestión administrativa en la productividad laboral del personal administrativo en una Dirección de Salud de Chincheros, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio de maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus lima-norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Dirección de Salud Virgen de Cocharcas Chincheros.

#### Procedimiento

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

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la institución Dirección de Salud Virgen de Cocharcas Chincheros. Las respuestas al cuestionario serán codificadas 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 le 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 Investigadora Yudith Llacotarimay Méndez email: [yudithlm136@gmail.com](mailto:yudithlm136@gmail.com) y asesor Ruiz Villavicencio Giovana Edith email: [gruizvi01@ucvvirtual.edu.pe](mailto:gruizvi01@ucvvirtual.edu.pe)

#### Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

N° DNI:

Chincheros, de junio 2024

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google

## Anexo 9. Carta de presentación



Lima, 14/06/2024

Carta P. 00016-2024-UCV-VA-UV-POS/DA

Mgtr.  
KARINA ALFARO CAMPOS  
DIRECTORA  
DIRECCIÓN DE SALUD VIRGEN DE COCHARCAS - CHINCHEROS

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **LLACTARIMAY MÉNDEZ , YUDITH**; identificado(a) con DNI/CE N° 70790469 y con código N° 7003124370; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA en modalidad a Distancia del semestre 2024-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN UNA DIRECCIÓN DE SALUD EN CHINCHEROS, 2024.**

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

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

Atentamente,



Dra. Milagros Janet Rodríguez Peña de Pacheco  
Directora Académica de Posgrado a Distancia  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

## Anexo 10. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cómo influye la gestión administrativa en la productividad laboral del personal administrativo en una Dirección de Salud en Chincheros, 2024?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Cómo influye la gestión administrativa en la satisfacción laboral del personal administrativo en una Dirección de Salud de Chincheros, 2024?</p> <p>¿Cómo influye la gestión administrativa en el trabajo en equipo y cohesión del personal administrativo en una Dirección de Salud de Chincheros, 2024?</p> <p>¿Cómo influye la gestión administrativa en el clima organizacional del personal administrativo en una Dirección de Salud de Chincheros, 2024??</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar de qué manera influye la gestión administrativa en la productividad laboral del personal administrativo en una Dirección de Salud de Chincheros, 2024</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Determinar de qué manera influye la gestión administrativa en la satisfacción laboral del personal administrativo en una Dirección de Salud de Chincheros, 2024.</p> <p>Determinar de qué manera influye la gestión administrativa en el trabajo en equipo y cohesión del personal administrativo en una Dirección de Salud de Chincheros, 2024.</p> <p>Determinar de qué manera influye la gestión administrativa en el clima organizacional del personal administrativo en una Dirección de Salud de Chincheros, 2024.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>La gestión administrativa influye significativamente en la productividad laboral del personal administrativo en una Dirección de Salud de Chincheros, 2024.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICA</b></p> <p>La gestión administrativa influye significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo en una Dirección de Salud de Chincheros, 2024.</p> <p>La gestión administrativa influye significativamente en el trabajo en equipo y cohesión del personal administrativo en una Dirección de Salud de Chincheros, 2024.</p> <p>La gestión administrativa influye significativamente en el clima organizacional del personal administrativo en una Dirección de Salud de Chincheros, 2024.</p>	<p><b>Variable independiente</b></p> <p>Gestión administrativa</p> <p><b>Variable dependiente</b></p> <p>Productividad laboral</p>	<p>Planeación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p> <p>Satisfacción con el trabajo</p> <p>Trabajo en equipo y cohesión</p> <p>Clima organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definición de misión, visión y políticas</li> <li>Establecimiento de metas y objetivos</li> <li>Programación de actividades</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>Estructura organizacional</li> <li>Cumplimiento de tareas y roles</li> <li>Sistemas de información</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>Liderazgo</li> <li>Toma de decisiones</li> <li>Comunicación efectiva</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>Monitoreo</li> <li>Evaluación de desempeño</li> <li>Establecimiento de plazos</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>Compromiso de los trabajadores</li> <li>Participación y autonomía</li> <li>Compensación y reconocimientos</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimientos de objetivos</li> <li>Comunicación efectiva</li> <li>Resolución de conflictos</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación interna</li> <li>Reconocimientos</li> <li>Percepción de la cultura organizacional</li> <li>Ambiente físico y recursos</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b></p> <p>Básica</p> <p><b>Nivel:</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>Enfoque:</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Población</b></p> <p>52 trabajadores</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>52 trabajadores</p> <p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b></p> <p>Cuestionario</p>



