



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión administrativa y productividad laboral de la Gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash, Chimbote, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Obeso Arteaga, Mirella Jacqueline (ORCID: 0000-0001-9430-4942)

ASESOR:

Dr. Iturria Huamán Robert Alberto (ORCID: 0000-0001-6029-2015)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi madre, quien con su lucha me inculcó valores y ser perseverante. A mi familia por brindarme el apoyo constante e incondicional para lograr mi objetivo.

Mirella

Agradecimiento

A Dios por darme la dicha de continuar mi carrera profesional y subir una escala más para culminar esta maestría. A mi asesor Dr. Robert Alberto, Iturria Huamán por su guía y paciencia en el desarrollo de la presente investigación. A la Universidad Cesar Vallejo por haberme albergado todo este tiempo en pleno aprendizaje y en especial a mi familia por su amor, paciencia, apoyo y comprensión.

La Autora

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y Operacionalización	13
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Tabla cruzada de Gestión administrativa y productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash en el año 2021	18
Tabla 2	Relación entre la Gestión administrativa y productividad laboral de la gerencia personal administrativo de la Red Asistencial Ancash en el año 2021.	19
Tabla 3	Nivel de Gestión administrativa del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash en el año 2021.	20
Tabla 4	Nivel de las dimensiones de la gestión administrativa del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash en el año 2021.	21
Tabla 5	Nivel de productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash en el año 2021.	22
Tabla 6	Nivel de las dimensiones de productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash en el año 2021.	23
Tabla 7	Nivel de relación entre la dimensión planeación y la productividad laboral de la gerencial del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash en el año 2021.	24
Tabla 8	Nivel de relación entre la dimensión organización y la productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash en el año 2021.	25
Tabla 9	Nivel de relación entre la dimensión dirección y la productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash en el año 2021.	26
Tabla 10	Nivel de relación entre la dimensión control y la productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash en el año 2021.	27

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema de diseño de investigación.	13
Figura 2 Diagrama de dispersión de la Gestión administrativa y productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la red asistencial Ancash en el año 2021.	19

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo Determinar la relación entre Gestión administrativa y productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la red asistencial Ancash en el año 2021. Se trabajó con una población que en su contexto son 120 trabajadores y se obtuvo una muestra de 92, con un enfoque de investigación cuantitativo, de diseño no experimental y tipo correlacional. Para el recojo de la información se utilizaron dos cuestionarios de preguntas cerradas con respuestas del tipo Escala de Likert; su validación se realizó a criterio de juicio de experto y se obtuvieron como confiabilidad, para el primer instrumento que es la gestión administrativa $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,972$ y para la productividad laboral $\alpha_{\text{Cronbach}} = 0,945$ ambos de calificación muy buena. Y como método de análisis de los datos se utilizó la prueba estadística de Spearman para determinar la correlación, luego de analizar los datos, obtuvimos como conclusiones: Existe un correlación directa, positiva y significativa ($Rho=0.599^{**}$, $p<0,01$), de grado moderado entre la gestión administrativa y la productividad laboral del personal administrativo de la red asistencial Ancash en el año 2021; también, se obtuvo, que el 57,6%de los trabajadores mencionan que la gestión administrativa es bueno y respecto a la productividad laboral el 56,5% indican que el nivel es bueno.

Palabras Clave: Gestión administrativa, productividad laboral y eficacia.

Abstract

The objective of this research paper was to determine the relationship between administrative management and labor productivity of the management of the administrative staff of the Ancash care network in 2021. We worked with a population that in its context are 120 workers and we obtained a sample of 92, with a quantitative research approach, of nonexperimental design and correlational type. For the collection of information, two closed question questionnaires with answers of the Likert scale type were used; their validation was carried out according to expert judgement and were obtained as reliability, for the first instrument which is administrative management $\alpha_{\text{Cronbach}}=0.972$ and for labour productivity $\alpha_{\text{Cronbach}}=0.945$ both of very good qualification. And as a method of data analysis, Spearman's statistical test was used to determine the correlation, after analyzing the data, we obtained as conclusions: There is a direct, positive and significant correlation ($Rho=0.599^{**}$, $p<0.01$), moderately between the administrative management and labour productivity of the administrative staff of the Ancash care network in the year 2021; also obtained, that 57,6% of the workers mention that the administrative management is good and with respect to labor productivity 56.5% indicate that the level is good.

Keywords: Administrative management, labor productivity and efficiency.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las instituciones nacionales y privadas tienen como base dentro de su desarrollo la gestión administrativa ya que cumple un rol trascendental en el día a día, porque dentro de sus funciones permite brindar mecanismos y acciones con el fin de lograr los objetivos propuestos, para ello hace uso de los diferentes recursos que cuenta la institución, tanto en el ámbito humano como materiales y financieros.

A nivel internacional la gestión administrativa está enfocada en cuatro pilares que enmarca su esencia que son: orden, disciplina, unidad de mando y motivación, y esto lo entienden las empresas que están situadas en España donde se enfocan en la planificación, organización, tiempo, comunicación y control. Pero muchas veces no se concreta como tal ya que también se encontraron deficiencias y es por ello que se sugirió establecer estrategias y planes de mejora (Loguzzo, 2016). Además, Montes de Oca y Pulla (2019). Mencionan que en Ecuador tienen las cosas claras con respecto a la gestión ya que, las microempresas son consideradas la parte primordial para la producción de un País, en tal sentido, en su estudio se puede evidenciar que aún falta mayor énfasis en dicha gestión. También, Falconi, Luna, Sarmiento y Andrade (2019) mencionan que la gestión administrativa debe corresponder a un alto nivel de exigencia en sus funciones y esto directa e indirectamente influye en el desenvolvimiento del trabajador y su productividad, es por ello que sugieren un modelo de gestión administrativa que pueda influir en la mejora de la situación. Pero no todos los países tienen una condición favorable en la gestión administrativa, ya que la realidad muestra que todavía existen falencias en la planificación, porque muchas veces los planes que se concretan no son los adecuados y solo refleja ámbitos generales, también la organización está fallando porque muchas veces no se consideran las jerarquías establecidas y por ende en muchas empresas la dirección se ve muy afectada porque el líder no asume con responsabilidad las obligaciones que requiere su cargo un ejemplo es el que estipuló Balcazar (2020) quien menciona que en los hospitales de Cundinamarca ha experimentado deficiente gestión administrativa en sus diferentes aspectos uno de los más resaltantes es la mala planificación en la distribución del personal ya que se pudo evidenciar que hay favoritismo en la programación de horarios de trabajo,

otra deficiencia que se observó fue en la dirección porque no había quien pueda resolver las dificultades que se presentaban entorno al trabajo y todo eso se mostró a partir del informe de auditoría que se realizó en los hospitales de Cundinamarca y concluyó que existieron diversas observaciones que perjudicó el desenvolvimiento del trabajador.

En cambio, la productividad laboral es considerada como un factor preponderante para el éxito, es por ello que las entidades y empresas en la actualidad buscan estrategias para que el trabajador se sienta cómodo y feliz para que pueda rendir al 100% (Cáceres, 2017). Para Bjuggren (2018) el lograr el máximo de productividad en el trabajador parte por diferentes factores que interactúan directa e indirectamente, es por ello que es imprescindible contar con una gestión administrativa que se enfoque en el trabajador como eje fundamental y brindar pautas que ayuden a generar una mayor confianza y por ende garantizar el rendimiento óptimo del colaborador. Y por último Mihi-Ramirez, Melchor-Ferrer & Sobieraj (2020) indican que para generar un alto rendimiento en la productividad laboral se debe incluir al trabajador en las decisiones y manejo de la entidad para que se sienta parte de él y así generar la atracción / retención de talento. En tal sentido se puede inferir que existen evidencias que la gestión administrativa se relaciona con la productividad laboral del trabajador.

El Perú no es ajeno a los nuevos modelos que presentan las entidades hoy en día con la finalidad de mejorar su procesos, es por ello que la gestión administrativa y la productividad laboral son parte de ese proceso y en la actualidad son muy estudiados, una buena gestión administrativa conlleva a tener las metas claras y conocer con profundidad tanto los recursos financieros como los humanos y a partir de eso se establecen políticas que ayuden a orientar en el logro de los objetivos (Chiavenato 2013 y Olivares, Silva & Carlos 2012). Pero eso no se refleja en las diferentes entidades e instituciones ya que según Salazar (2019) existen deficiencias en la gestión administrativa en las instituciones ya que en el aspecto de la organización se evidencia pésima coordinación y en la planificación no se orienta a la misión y visión que determinen la funcionalidad de la entidad y por último no existe liderazgo ya que las decisiones parte por diferentes personas y todo ello ha causado descontento e insatisfacción por parte de los colaboradores y eso afecta su productividad, otro estudio indica que, la productividad en las entidades

no son de lo mejor porque muchas veces se trabaja más de las horas reglamentadas en el Perú y esto hace que baje la productividad en los trabajadores, sumado a la baja remuneración genera una baja productividad (Armas y Asencio, 2016). En tal sentido se puede reflejar que, aunque se generen políticas y normas que resguarden los intereses de los trabajadores, pero si no hay una buena gestión administrativa la productividad no será la mejor y muchas veces no podrán cumplir con las metas trazadas.

En la Red Asistencial Ancash se puede observar, que por motivo de la pandemia COVID-19 la gestión administrativa ha sufrido un cambio tremendo y esto ha generado un malestar en los trabajadores, porque muchas veces se sienten vulnerados con las normas que la entidad promueve y genera que la gestión administrativa no está cumpliendo con su función, también se puede observar que no hay una planificación coherente, en tal sentido se puede visualizar que la pandemia ha hecho que cambie todo ya que el hospital no ha estado preparado para afrontar esta situación, en lo organizacional se puede ver que, aunque existe una organización esta no se da como debe de ser ya que la persona está rotando en forma continua y no hay una persona encargada de resolver las dificultades, otro aspecto que se evidencia es la dirección, ya que el encargado de la institución no ha tenido la experiencia de afrontar la pandemia y esto ha generado el descontento tanto de los trabajadores como en los paciente y todo ello repercute en gran medida en la productividad del trabajador ya que, no están dando el 100% en su labor y muchas veces generan retrasos e incomodidades a los ciudadanos que van para ser atendidos en dicho nosocomio.

Después de haber detallado la realidad problemática surge una interrogante de investigación, ¿Qué relación existe entre Gestión administrativa y productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash, Chimbote en el año 2021?

A partir del análisis de la variable la investigación se justifica en el ámbito social, porque pretender obtener información veraz de la percepción de los trabajadores para luego tomar acciones que ayuden a la institución. En lo práctico ya que a partir de los resultados donde se va a evidenciar las debilidades de la gestión administrativa y también en la productividad laboral se va a establecer planes de mejora con la intención de fortalecer las variables de estudio y por último en lo metodológico, a partir del estudio se desarrollará un instrumento que va a ayudar a medir las variables, además de considerar que la investigación servirá como antecedente para otras investigación sobre las mismas variables de estudio.

De lo descrito se establecieron los siguientes objetivos. Con respecto al objetivo general se pretenderá determinar la relación entre Gestión administrativa y productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash en el año 2021. Y para los objetivos específicos se determinaron dos procesos: en lo descriptivo se buscará, describir la Gestión administrativa del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash en el año 2021. E identificar el nivel de productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash en el año 2021. En lo inferencial se buscará Determinar la relación entre la dimensión planeación y la productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash en el año 2021, Así mismo se buscará determinar la relación de la dimensión organización y la productividad laboral de la gerencia personal administrativo de la Red Asistencial Ancash en el año 2021, También se buscará determinar la relación de la dimensión dirección y la productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash en el año 2021, y por último se buscará determinar la relación de la dimensión control y la productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash en el año 2021. También se estableció la hipótesis general: existe relación entre Gestión administrativa y productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash en el año 2021. Y como contraparte la hipótesis nula: no existe relación entre Gestión administrativa y productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash en el año 2021 .

II. MARCO TEÓRICO

Para el presente estudio se establecieron los trabajos previos al estudio de las variables, a partir de lo internacional y nacional.

En tal sentido en lo internacional tenemos a Rex, Mohabi, Ramushu, Sebola, Allen (2016) , en su artículo científico acerca de The influence of motivation on labour productivity on building construction projects in south que está relacionado con la motivación en la productividad laboral orientado al sector construcción en Sudáfrica, de un enfoque cuantitativo ya que se quiso medir la percepción de los trabajadores y es por eso que se determinaron como muestra a 30 colaboradores, donde pudieron concluir que, con respecto a la productividad laboral en los colaboradores se obtuvo un nivel bajo ya que no hay confianza en el desarrollo de sus actividades y no cumplen a cabalidad con su labor, todo ello repercute a la economía del país.

Gavilánez, Espín y Arévalo (2018) quienes desarrollaron un artículo denominado Impacto de la gestión administrativa en las PYMES del Ecuador, dicho artículo tiene un enfoque cuantitativo en donde se buscó medir el impacto y donde esboza la gran importancia que tiene la gestión administrativa para las pymes, ya que a partir de una buena gestión genera que la entidad crezca y mejore, además se puede indicar que el nivel de gestión es regular, porque aún falta optimizar los recursos.

También Nivelá-Icasa y Orozco-Chávez (2017) en su artículo sobre Administrative management of PYMES and their impact on the organization of work, es de enfoque cuantitativo y se aplicó un instrumento a la muestra en estudio que ascendió a 170 empleados donde concluyeron que todo empresario, debe cumplir a cabalidad en todos sus aspectos, como la planificación, organización entre otros y controlar las Mypes con la finalidad de crecer en el ámbito laboral.

Escobar (2017), en su tesis de maestría titulado” La gestión del talento humano y la productividad de la Agroempresa UNIÓN LIBRE”. Fue desarrollado en el País de Ecuador. De enfoque mixto ya que analizó el ámbito cuantitativo y el ámbito

cualitativo, aplicó un instrumento para recoger la información de 24 colaboradores y mostró como resultado que se deben realizar acciones para mejorar aún más la productividad laboral, esto a partir de la información recabada en dicha investigación.

En lo nacional se tiene a León (2020) , para lograr un grado de maestría quien desarrollo un estudio denominado Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz, se estableció en un entorno cuantitativo ya que se va a medir las variables y tuvo como muestra a 28 colaboradores, fue de diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, y concluye que, el nivel de gestión administrativa fue regular según la percepción de los trabajadores ya que existen factores que impiden generar una mejor expectativa, en el caso de la productividad laboral también se obtuvo un nivel regular (46%) pero según la percepción existen algunos trabajadores que si aportan para lograr el objetivo trazado por la entidad y por último se obtuvo como resultado que existe una relación significativa y de grado moderado entre las dos variables de estudio ($p = 0,000$ y $r = 0,687$) (p.24).

También Cubas (2019), en su tesis de maestría titulado “Gestión administrativa y productividad laboral del personal administrativo en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen”, es de enfoque cuantitativo porque busca medir la relación, tuvo como muestra a 80 trabajadores y su diseño de investigación fue no experimental de tipo correlacional y pudo concluir que existe una relación muy significativa ($p = 0.000$ y $Rho=0.805^{**}$) y de grado bueno entre las variables de estudio, además se encontró que existe relación entre las dimensiones planificación ($p = 0.000$ y $Rho=0.860^{**}$), organización ($p = 0.000$ y $Rho=0.790^{**}$), dirección ($p = 0.000$ y $Rho=0.770^{**}$) y control ($p = 0.000$ y $Rho=0.735^{**}$) de gestión administrativa con la productividad laboral. (p.22).

Durand (2018) , en su tesis de maestría sobre gestión administrativa y productividad laboral en una entidad, se tuvo como muestra a 120 colaboradores y llegó a la conclusión que, Existe relación entre las dos variables en estudio ya que se obtuvo una significancia de 0,000 y un grado de relación alto $Rho = 0,918$, además se

obtuvo como resultado que existe relación entre las dimensiones planeación ($p = 0.000$ y $Rho = 0.858$), organización ($p = 0.000$ y $Rho = 0.832$), dirección ($p = 0.000$ y $Rho = 0.888$) y control ($p = 0.000$ y $Rho = 0.890$) de la gestión administrativa con la productividad laboral. (p. 82)

Facho (2017) , en su tesis de maestría quien elaboró una investigación que tuvo por finalidad determinar la relación entre la gestión administrativa y productividad laboral en una entidad, se aplicó un cuestionario a 57 colaboradores que es la muestra establecida, fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo correlacional, concluyó que, el nivel es regular de la gestión administrativa, además la productividad laboral también es de nivel regular y también se encontró que existe relación directa y significativa entre las dos variables ($p=0.000$). (p. 64)

Vizcarra y Vizcarra (2018), en su tesis de maestría titulada “La Gestión administrativa y la productividad laboral realizada en Huamanga”, para la metodología se orientó en un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional. Con respecto a la muestra se contó con 34 colaboradores, donde se obtuvo como resultado que la gestión administrativa es inadecuado, en cambio la productividad laboral se obtuvo como resultado un 62%, además se encontró que si existe relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral (p. 72)

Quiñonez (2018), en su tesis de maestría su trabajo de investigación desarrolló la relación entre gestión administrativa y productividad laboral. Tuvo como enfoque cuantitativo de diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, arribó a la siguiente conclusión: que si existe relación entre las variables ($p= 0.000$) en grado medio ($r=0.534$) es por ello que al ver una buena gestión va a generar una mejor productividad, además se obtuvo un nivel regular en la gestión administrativa y en la variable productividad también se encontró un nivel regular. (p. 71)

Después de establecer los trabajos previos, la investigación se orienta a fundamentar bajo los criterios teóricos, es por ello que se tomó en cuenta a la primera variable para definir las teorías relacionadas.

Con respecto a la variable gestión administrativa se puede denotar como primer aspecto a la gestión que según Raffino M. (26 de mayo de 2020) es la agrupación de procesos y acciones con el fin de lograr una meta establecida, por otro lado la administración según Munch (2014) es la actividad esencial de toda entidad para garantizar de forma efectiva la competitividad a partir de la planificación de actividades con el fin de mantenerse en el ámbito laboral (p. 21), por otro lado Wheelen & Hunger (2013) mencionan que es el conjunto de diversas acciones que intervienen en el rendimiento de la entidad a mediano y largo plazo (p.5), es por ello que a partir de ello se puede definir con exactitud a la gestión administrativa y es por ello que diversos autores lo definen como una agrupación de diversas actividades que son bien planificadas y relacionadas con los diferentes elementos que tiene toda entidad y estos pueden ser: los colaboradores, materiales, económicos y el tiempo, que relacionados permiten cumplir con la meta trazada por la entidad (Quichca, 2012 y Placencia, 2017). Además, según Chiavenato (2014) menciona que la gestión administrativa genera diversos cambios que pueden ser adaptados. También Stoner, Freeman y Gilbert (2012) lo definieron de la siguiente manera e indicaron que es el proceso que se debe establecer en una entidad a partir de la planificación, organización, dirección y control en el centro laboral de cada uno de los colaboradores y utilizar los recursos con lo que la entidad cuenta para obtener los objetivos institucionales.

Es por ello que se debe articular los cuatro elementos esenciales que son base para la gestión y son: planificación, organización, dirección y control; con la intención de realizar diversas actividades y concretar acciones que ayuden a cada área de la entidad para que se pueda cumplir con los objetivos trazados (Chiavenato, 2012). También Campos y Loza (2012) mencionan que la gestión administrativa en una entidad cumple con tener la capacidad de planificar, alcanzar y evaluar para cumplir con las metas utilizando los recursos eficientemente (materiales, economía, tiempo entre otros) para alcanzar las metas y objetivos institucionales (Córdova, 2013, y Bowen y Vaca, 2015).

Otro de los autores como Alvarado (2013), define a la gestión administrativa como una serie de técnicas donde se suma diferentes instrumentos y además procedimientos con la intención de llevar a cabo la gestión óptima de los recursos

que cuenta la entidad para lograr los objetivos institucionales e involucrando para ello a los colaboradores. También Ruiz (2015) indica que la gestión administrativa es una agrupación ordenada de diversas estructuras y procesos para generar transformación con la intención de estar en la vanguardia de la sociedad. Asimismo, López y Monte (2015), concreta que la gestión administrativa es la responsabilidad que tiene la empresa para ofrecer al trabajador una fórmula para llegar a cumplir su función de manera diaria para lograr su desempeño eficiente.

Por otro lado, Núñez, Bravo, Cruz, Hinostroza (2018) aclaran que la gestión administrativa enmarca una serie de esfuerzos que ayuden a la entidad a cumplir sus planes, trabajando de forma conjunta y quitando muchas veces el nivel jerárquico. Es por ello que leal (2015) menciona que la gestión administrativa es universal porque se puede emplear en diferentes entidades y se adapta en diversos entornos. Es por ello que la universalidad es una propiedad propia de la gestión, también se le considera específica porque no se va a mezclar con otra ciencia o materia. Otra propiedad que se fomenta es la unidad temporal, porque a partir de ello se pueden establecer que hay prioridades eventuales en la empresa y a las que se le debe atender. La unidad jerárquica es también una propiedad ya que, los trabajadores que lo conforman tienen múltiples funciones, pero con un solo objetivo.

Existen diversas teorías que fundamenta el estudio de la variable, entre ellas se tienen a la teoría clásica de organización según Ganchala (2016) menciona que en sus inicios a principios de la última década la importancia de las organizaciones recaía en la estructura y funciones, los que impulsaron esta teoría fueron Elton Mayo y Douglas Mc Gregor, los cuales bosquejaban dos aspectos importantes, la humanidad y democracia, en el ámbito de la humanidad consideraban a la persona como un ente esencial y al entorno social como base para que el trabajador cumpla de forma eficiente su trabajo.

Se tomó en cuenta a la teoría presentada por Stoner, Freeman y Gilbert (2012) quienes establecen como base para el estudio las siguientes dimensiones: planeación, organización, dirección y control.

Para la primera dimensión sobre planeación Stoner et. al. (2012) menciona que los líderes y plana jerárquica a partir de los objetivos trazados por la institución tienen la obligación de coordinar para lograr en un tiempo determinado las metas trazadas y no dejado a la deriva (Ashworth, Geys y Heyndels, 2015; Robbins y Coulter, 2014).

Con respecto a la dimensión organización, Stoner et. al. (2012) menciona que toda empresa debe guiarse por normas para impartir justicia ya que el trabajador tiene consigo costumbres, vivencias que van a reflejar en su entorno laboral.

Para la dimensión dirección Stoner et. al. (2012) denota que los directivos deben ayudar a los trabajadores a partir de los planes formulados para su ejecución en referencia al cumplimiento de las metas institucionales. También Munch (2004) refuerza lo indicado por Stoner y añade que se le debe dar autonomía al empleado para que trabaje de manera motivada y generar una comunicación tanto de forma individual y en conjunto, teniendo como enfoque una comunicación asertiva (Chiliquinga, 2013; Yáñez, 2004).

Por último, para la dimensión control según Stoner et. al. (2012) y Munch (2004) indican que es la evaluación de cada trabajador y en función a los resultados se buscará estrategias que ayuden a lograr los objetivos de la institución evidenciando el uso adecuado de los recursos que cuenta la entidad.

Para el estudio de la segunda variable que es productividad laboral Moreno y Duque (2013) definen a la variable como la agrupación entre el trabajo realizado y los recursos disponibles tomados en cuenta para su logro. También, Reina (2016) menciona que es la capacidad que desarrolla el empleado en base a experiencia, habilidad, tiempo y conocimiento con la orientación de realizar las funciones establecidas que permiten lograr los objetivos de la entidad. Además, Cuesta y Valencia (2010) consideran en su definición a la persona como ente principal para desarrollar una labor y no simplemente se orienta a insumos o productos establecidos por una empresa por lo tanto si se quiere mejorar la productividad, los

líderes deben buscar la forma de capacitar, motivar y brindar las diferentes herramientas que ayuden al trabajador a cumplir con lo encomendado.

Por otro lado, el Instituto peruano de Economía (2018), lo categoriza como el grado de producción que establece un empleado en un tiempo requerido. Chiavenato (2009) menciona que la productividad es el resultado del esfuerzo que asume el trabajador en base a otros recursos. Asimismo, Soft Doit (2017) indica que el empleado es la base para el desarrollo de la entidad, es por ello que se le debe atender sus necesidades a partir de herramientas adecuadas y con ello lograr hacer crecer a la entidad. También Galindo & Ríos (2015) también lo define como la forma eficiente en el desarrollo del trabajo con el objetivo de generar ganancia, ya que a mayor productividad se refleja mayores ganancias y con menos recursos.

Existen diversas teorías sobre la productividad laboral una de ellas es la teoría sustantiva de la productividad, el cual menciona que la rentabilidad y el desarrollo organizacional es parte fundamental para el crecimiento de una empresa es por ello que se denotan a partir de los diferentes elementos con la intención de cumplir con los objetivos trazados y generando satisfacción entre los trabajadores (Arencibia, 2009; Stoner, Freeman y Gilbert 1996 y Chiavenato, 2007).

Con respecto a la base teórica se tomó en cuenta a Cuesta y Valencia (2010) que a partir de su enfoque establece 3 dimensiones puntuales: tiempo de trabajo y las condiciones laborales, eficiencia y Eficacia. Es por ello que para la dimensión tiempo de trabajo y las condiciones laborales se consideró los siguientes indicadores, tiempo, resultado, rendimiento y tecnología, que es base para obtener resultados esperados y de una manera más eficiente con la intención de optimizar procesos y disminuir los gastos, además de mejorar la calidad de vida. Para la dimensión eficiencia Cuesta y Valencia (2010) y Chiavenato (2009) mencionan que tiene relación con la entrega oportuna al trabajo encomendado y con la utilización de los recursos, los indicadores que se establecieron fueron: recursos, Relación costos y beneficios y control. Con respecto a la dimensión eficacia existen varios autores que refuerza lo indicado por Cuesta y Valencia (2010) en donde expresa que la realización de todo trabajo o actividad debe ser de manera óptima

comprometiendo a los trabajadores entorno a cumplir con los tiempos pactados y lograr alcanzar las metas trazadas por la organización. Fleitman (2008); Chiavenato (2012) concuerdan en indicar que la eficacia tiene una gran relación con los objetivos de la entidad, además se estipula como el proceso para establecer el resultado esperado. Los indicadores son: Habilidades, Recursos utilizados, resultados obtenidos y Comparación entre los resultados y los objetivos previstos.

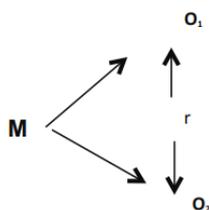
Por último, se pudo evidenciar que una empresa para alcanzar el éxito requiere de empleados altamente motivados para realizar de manera óptima el trabajo, es por ello que la gestión administrativa debe brindar las pautas necesarias para que la productividad laboral se eficiente, en tal sentido se puede concluir que existe relación entre las variables (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue básica ya que se buscó aportar en el conocimiento de la gestión administrativa y la productividad laboral (Sánchez y Reyes, 2015). Y es descriptivo correlacional ya que buscó verificar la relación entre las dos variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Además, dentro del marco de la investigación se ha tomado como orientación un diseño no experimental de corte transversal porque se recogió la información una sola vez (Valderrama, 2014).

El esquema es correlacional:



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Observación a la variable 1 Gestión administrativa

O₂ = Observación a la variable 2 Productividad laboral

r = Relación entre en Gestión administrativa y Productividad laboral

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable 1. Gestión administrativa, Se define como un proceso que establece una entidad a partir de la planificación, organización, dirección y control en el centro laboral de cada uno de los colaboradores y utilizar los recursos con lo que la entidad cuenta para obtener los objetivos institucionales (Stoner, Freeman y Gilbert, 2012)

Variable 2. Productividad laboral, Se define como el resultado que realiza un empleado en su trabajo y este no se relaciona solo con insumos o productos, sino es el empleado el eje fundamental del análisis (Cuesta y Valencia, 2010).

Definición operacional

Variable 1. Gestión administrativa, es el resultado obtenido de la aplicación del “Cuestionario Para Medir La Gestión Administrativa En La Red Asistencial Ancash”, en las dimensiones de: planeación, organización, dirección y control.

Variable 2. Productividad laboral, es el resultado obtenido de la aplicación del “Cuestionario Para Medir La Productividad Laboral En La Red Asistencial Ancash”, en sus dimensiones son: tiempo de trabajo y las condiciones laborales, eficiencia y eficacia.

3.3. Población, muestra y muestreo

Una población está conformada por la agrupación de individuos que tienen características similares y con ello se establece la investigación (Monje, 2011). Es por ello que se tomó como población a 120 trabajadores de la Gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash.

Para ello se consideró tomar en cuenta los siguientes criterios de inclusión: Estar trabajando de manera continua en la entidad y contar con contrato mayor a 1 año.

Después de haber considerado a los trabajadores administrativos como la población de estudio se procedió a obtener la muestra, por el cual se aplicó la fórmula para población finita, todo ello se sustenta bajo el autor Monje, (2011) quien menciona que para obtener la muestra se puede generar mediante una fórmula si se conoce la población. Al aplica fórmula se pudo obtener una muestra de 92 trabajadores administrativos de la red asistencial Ancash.

El muestreo que se usó en la investigación es un muestreo aleatorio simple, ya que cualquier persona puede ser elegido para la aplicación del instrumento debido a que se sometió a un sorteo para determinar las unidades muestrales.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

En esta investigación se usó la encuesta como técnica de recolección, esto permitió recoger información verás e individual de los participantes a dicha investigación.

Para obtener datos veraces es importante determinar un instrumento, es por ello que se estableció dos instrumentos que consta de preguntas cerradas y sistemáticas en función a las dimensiones con opciones de respuestas utilizando la escala de Likert como base para medir la gestión administrativa y la productividad laboral (Monje, 2011).

Para la validez, se tomó como criterio la validez de contenido por juicio de expertos, en donde el instrumento es evaluado por expertos en el tema, que tenga un grado igual o mayor al grado de estudio. Es por ello que se determinó como juicio de expertos a un profesional de maestría en gestión pública y a un metodólogo para su revisión.

Para que un instrumento se pueda aplicar debe establecerse la fiabilidad del instrumento. A partir de ello se concretó una prueba piloto de 10 individuos que tienen similares características a la muestra en estudio. Del cual se aplicó y procesó teniendo como resultado de Alpha de Cronbach a 0,972 para la gestión administrativa y 0,945 para la productividad laboral con estos resultados se consideró un instrumento confiable.

3.5. Procedimiento

La investigación partió desde la realidad problemática y se ahondará en la teoría de cada una de las variables tanto en la gestión administrativa como la productividad laboral. Luego se concretaron los instrumentos con la intención de aplicarlos en la entidad. Después de haber creado el instrumento y antes de la aplicación se gestionó el permiso pertinente y por último antes de la aplicación se les informó sobre el objetivo del estudio para que conozcan el tema de investigación y puedan participar. Luego se aplicó los dos instrumentos uno para medir la gestión administrativa que consta de 23 ítems y considera 4 dimensiones (Planeación, organización, dirección y control) y otro para medir la productividad laboral que

consta de 12 ítems y se consideró a 3 dimensiones (Tiempo de trabajo las condiciones laborales, eficiencia y eficacia), para recoger los datos que sirvieron para obtener los resultados y así comprobar si se acepta o rechaza la hipótesis de estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento de la información se usó los procesos estadísticos, para verificar el nivel de cada variable se estableció la estadística descriptiva en donde los resultados se presentaron por medio de tablas y figuras y en lo que respecta a la estadística inferencia se tomó en cuenta la correlación de Spearman ya que en la prueba de normalidad se obtuvo que los datos no tenían una distribución normal. Y todo ello se desarrolló en el programa Spss versión 25 y el software Microsoft Excel.

3.7. Aspectos éticos

Para la investigación se tomó en cuenta la veracidad de la información, así como la objetividad de los resultados a partir de la participación de la muestra en estudio ya que se tuvo como criterio el anonimato de los colaboradores. Las citas y referencias estuvieron desarrolladas bajo el estilo de las normas Apa con la intención de respetar las ideas que no eran propias sino partían de un autor (derecho de autor). Además, la investigación parte por cumplir el porcentaje de similitud estipulado en la universidad para indicar que el trabajo de investigación es original y no hay evidencia de plagio. Otro de los aspectos a considerar es la rigurosidad de la información, se tomó en cuenta la información de fuentes fidedignas y por último se plasmó en la investigación los valores de la responsabilidad y la búsqueda de la verdad y el conocimiento.

IV. RESULTADOS

Después de haber aplicado los instrumentos que miden la gestión administrativa y productividad laboral a la muestra de estudio conformada por 92 trabajadores administrativos de la red asistencia Ancash, se aplicó de manera virtual utilizando un formulario en el cual se pudo obtener la información requerida que fue procesado bajo los parámetros de la estadística y se alineo en función a los objetivos, tanto general como específica.

A partir de ello se estableció la estadística descriptiva e inferencial donde se plasmó las tablas y figuras, para saber que método utilizar en el ámbito inferencial se generó la prueba de normalidad el cual refleja si los datos tienen una tendencia normal o no, como la muestra es mayor a 50 se tomó como base la prueba de Kolmogorov – Smirnov el cual reflejó que los datos no tienen una tendencia normal y por ende se indicó utilizar la prueba de Rho de Spearman ya que la significancia resultó menos del 5% (sig. < 0.05) para ambas variables.

Además, según Hernández y Mendoza (2018). En su libro sobre metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Establece que para contrastar la hipótesis se debe tener en cuenta que el valor de la significancia debe ser menor a 0.05 pero si el valor es menor a 0.01 la correlación es muy significativa.

Para una mejor interpretación se establece los siguientes significados:

Sig. = Significancia

Rho = Correlacional de Spearman

Objetivo general: Determinar la relación entre Gestión administrativa y productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash en el año 2021.

Tabla 1

Tabla cruzada de Gestión administrativa y productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash en el año 2021.

Tabla cruzada Gestión administrativa - productividad laboral		Gestión administrativa					
		Deficiente	Regular	Bueno	Total		
Productividad laboral	Deficiente	Recuento	0	0	0	0	
		%	0%	0%	0%	100,0%	
		Regular	Recuento	5	22	13	40
			%	12,5%	55%	32,5%	100,0%
		Bueno	Recuento	1	11	40	52
			%	1,9%	21,2%	76,9%	100,0%
Total		Recuento	6	33	53	92	
		%	6,5%	35,9%	57,6%	100,0%	

Interpretación:

En la tabla 1 se pudo observar bajo el parámetro de la aplicación de los instrumentos a 92 participantes que 22 de los encuestados que expresaron su percepción por la gestión administrativa a un nivel regular también tienen el mismo nivel regular en la productividad laboral, También existe 40 colaboradores que perciben un nivel bueno en la productividad laboral y estos mismo perciben un nivel bueno en la gestión administrativa, todo ello genera como resultado que existe relación entre las variables en estudio.

Tabla 2

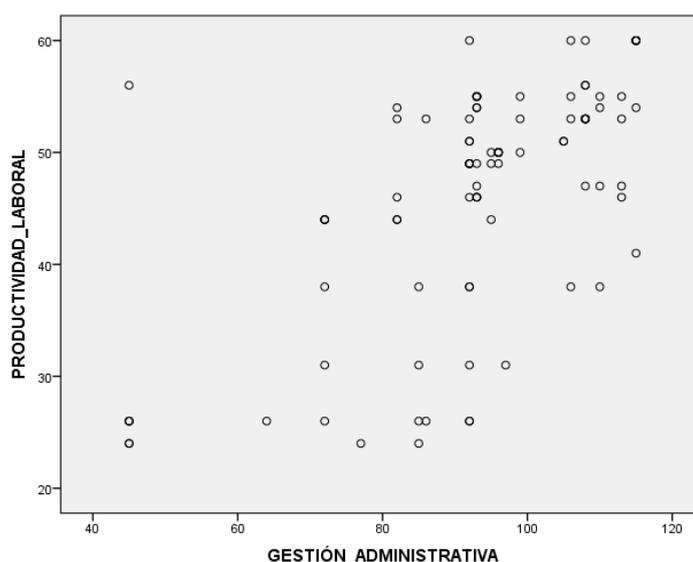
Relación entre la Gestión administrativa y productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash en el año 2021.

	Rho de Spearman	Gestión administrativa.
Productividad laboral	Coefficiente de correlación	0,599**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	92

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)**

Figura 2.

Diagrama de dispersión de la Gestión administrativa y productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la red asistencial Ancash en el año 2021.



Interpretación:

La tabla 2 y figura 2 refleja que existe relación entre las variables y en base a la prueba de normalidad de los datos se aplicó la prueba Rho Spearman, el cual tuvo como resultado un coeficiente de 0.599** esto quiere decir que la relación es directa y positiva de forma moderada entre dichas variables. Además, se encontró una significancia de $0.00 < 0.05$, evidenciando un resultado considerado muy significativo, donde se considera rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador, la cual refiere a que Existe relación entre Gestión administrativa y productividad laboral del personal administrativo de la red asistencial Ancash en el año 2021.

Objetivo específico 1: Describir la Gestión administrativa del personal administrativo de la red asistencial Ancash en el año 2021.

Tabla 3

Nivel de Gestión administrativa del personal administrativo de la red asistencial Ancash en el año 2021.

Nivel de Gestión administrativa	Personal Administrativo	
	f	%
Bueno	53	57,6%
Regular	33	35,9%
Deficiente	6	6,5%
Total	92	100%

Fuente: Base de datos de estudio.

Interpretación:

De la tabla 3, se pudo evidenciar que el nivel de la gestión administrativa en función a la percepción del personal administrativo en su contexto destaca un nivel Bueno con un 57,6%, por otro lado, el 35,9% indica un nivel Regular y el 6,5% lo percibe en un nivel Deficiente.

Tabla 4

Nivel de las dimensiones de la gestión administrativa del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash en el año 2021.

Nivel de dimensiones	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bueno	40	43,5%	43	46,7%	52	56,5%	50	54,3%
Regular	40	43,5%	49	53,3%	40	43,5%	42	45,7%
Deficiente	12	13%	0	0%	0	0%	0	0%
Total	92	100%	92	100%	92	100%	92	100%

Fuente: Base de datos de estudio.

Interpretación:

De la tabla 4, se muestra los resultados de las dimensiones de la gestión administrativa, el cual resalta con mayor nivel el Bueno en dos dimensiones Dirección (56,5%) y control (54,7%) en el nivel Regular destacan la dimensión Organización (53,3%) y Planeación (43,5%) y en el nivel deficiente solo la dimensión Planificación se evidencia (13%). Todo ello hace referencia que, aunque el personal administrativo y el personal a cargo hacen su mayor esfuerzo, no se cumple a cabalidad la gestión.

Objetivo específico N° 2: Identificar el nivel de productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash en el año 2021.

Tabla 5

Nivel de productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la red asistencial Ancash en el año 2021.

Nivel de Productividad laboral	Personal Administrativo	
	f	%
Bueno	52	56,5%
Regular	40	43,5%
Deficiente	0	0%
Total	92	100%

Fuente: Base de datos de estudio.

Interpretación:

De la tabla 5, se pudo evidenciar que el nivel de productividad laboral con respecto a la percepción del personal administrativo en su contexto destaca un nivel Bueno con un 56,5%, por otro lado, el 43,5% indica un nivel Regular y no se encontró un nivel Deficiente en la percepción del personal.

Tabla 6

Nivel de las dimensiones de productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la red asistencial Ancash en el año 2021.

Nivel de dimensiones de la productividad laboral	Tiempo de trabajo y condiciones laborales		Eficiencia		Eficacia	
	f	%	f	%	f	%
Bueno	66	71,7%	24	26,1%	50	54,3%
Regular	26	28,3%	59	64,1%	38	41,3%
Deficiente	0	0%	9	9,8%	4	4,4%
Total	92	100%	92	100%	92	100%

Fuente: Base de datos de estudio.

Interpretación:

De la tabla 6, se muestra los resultados de las dimensiones de la productividad laboral, el cual resalta con mayor nivel el Bueno en dos dimensiones Tiempo de trabajo y condiciones laborales (71,7%) y Eficacia (54,3%) en el nivel Regular destacan la dimensión Eficiencia (64,1%) y se encontrar evidencias en el nivel deficiente en dos dimensiones Eficiencia (9,8%) y Eficacia (4,4%). Todo ello hace referencia que, aunque el personal administrativo y el personal a cargo hacen su mayor esfuerzo, no se puede lograr la optimización de la productividad laboral.

Objetivo específico N° 3: Determinar la relación entre la dimensión planeación y la productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la red asistencial Ancash en el año 2021.

Tabla 7

Nivel de relación entre la dimensión planeación y la productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la red asistencial Ancash en el año 2021.

	Rho de Spearman	Planeación.
Productividad laboral	Coefficiente de correlación	0,515**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	92

Fuente: Base de datos de estudio.

Interpretación

A partir de la prueba de correlación Rho Spearman, se pudo obtener que existe relación directa y muy significativa dado que el sig. Bilateral de 0.000. y de grado moderado con coeficiente de 0.515**, esto quiere decir que existe relación entre la dimensión planeación y la productividad laboral.

Objetivo específico N° 4: Determinar la relación entre la dimensión organización y la productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la red asistencial Ancash en el año 2021.

Tabla 8

Nivel de relación entre la dimensión organización y la productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la Red asistencial Ancash en el año 2021.

	Rho de Spearman	Organización.
Productividad laboral	Coefficiente de correlación	0,658**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	92

Fuente: Base de datos de estudio.

Interpretación: A partir de la prueba de correlación Rho Spearman, se pudo obtener que existe relación directa y positiva (sig. Bilateral de 0.000) y de grado moderado con un coeficiente de 0.658**. Esto quiere decir que existe una relación positiva moderada y muy significativa entre la organización y la productividad laboral.

Objetivo específico N° 5: Determinar la relación entre la dimensión dirección y la productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash en el año 2021.

Tabla 9

Nivel de relación entre la dimensión dirección y la productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la red asistencial Ancash en el año 2021.

	Rho de Spearman	Dirección.
Productividad laboral	Coeficiente de correlación	0,435**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	92

Fuente: Base de datos de estudio.

Interpretación: A partir de la prueba de correlación Rho Spearman, se pudo obtener que existe una relación directa y positiva (sig. Bilateral de 0.000) y con un coeficiente de 0.435**. Esto quiere decir que existe una relación positiva moderada y muy significativa entre la dirección y la productividad laboral.

Objetivo específico N° 6: Determinar la relación entre la dimensión control y la productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash en el año 2021.

Tabla 10

Nivel de relación entre la dimensión control y la productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash en el año 2021.

	Rho de Spearman	Control.
Productividad laboral	Coeficiente de correlación	0,609**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	92

Fuente: Base de datos de estudio.

Interpretación: A partir de la prueba de correlación Rho Spearman, se pudo obtener que existe una relación directa y positiva (sig. Bilateral de 0.000) y un coeficiente de 0.609**. Esto quiere decir que existe una relación positiva moderada y muy significativa entre la dimensión control y la productividad laboral.

V. DISCUSIÓN

La investigación parte por la necesidad de evaluar la gestión administrativa y productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la red asistencial Ancash, en tal sentido se pudo evidenciar que existe ciertas dificultades en el ámbito administrativo y se ha incrementado por la situación actual del País, que ha hecho que se tomen acciones improvisadas que generan diferentes reacciones en el trabajador y por ende se refleja en el malestar de los usuarios. Los instrumentos que se determinaron para recoger la información fueron orientados para cada una de las variables en estudio tanto para la gestión administrativa, como también para la productividad laboral. La población de trabajadores de la red asistencial Ancash fueron un total de 120, tomando en cuenta el muestreo probabilístico se aplicó la fórmula para una población finita el cual tuvo como resultado una muestra de 92 colaboradores, con los resultados obtenidos según los objetivos se procede a discutir con los trabajos previos y la teoría establecida.

Al comparar los resultados obtenidos del objetivo general que fue determinar la relación entre Gestión administrativa y productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la red asistencial Ancash en el año 2021, se obtuvo según la tabla 2 que existe relación entre las variables dado que se aplicó la prueba Rho de Spearman, el cual tuvo como resultado un coeficiente de 0.599** esto quiere decir que la relación es directa y positiva moderada entre dichas variables. Además se encontró una significancia de $0.00 < 0.05$, evidenciando un resultado considerado muy significativo, Los resultados indican que existe relación entre las variables y su incidencia entre ellas es muy significativa ya que si mejora la gestión administrativa entonces se optimizará la productividad laboral y en caso contrario si la gestión administrativa es deficiente entonces el personal administrativo tendrá muchas falencias e insatisfacciones y por ende la productividad laboral no será la esperada y por ello no se podrá cumplir con los objetivos institucionales. Asimismo, se considera rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, la cual refiere a que Existe relación entre Gestión administrativa y productividad laboral del personal administrativo de la red asistencial Ancash en el año 2021. Estos hallazgos son comparados con lo obtenido con León (2020) quien al desarrollar una

investigación orientado a las dos variables en estudio que son gestión administrativa y la productividad laboral pudo reflejar que, si existe relación entre dichas variables y la relación tiene un grado moderado, además de ser muy significativa, esto quiere decir que a mayor gestión mejor se va a dar la productividad. Aunado a esto Cuba (2019) también encontró relación entre las variables dado que se aplicó a 80 trabajadores del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, los cuales respondieron un cuestionario donde al procesar se obtuvo dicha relación y fue muy significativo, de grado bueno, todo eso parte porque se encontraron evidencias en el hospital donde fue aplicado.

En ese mismo contexto Durand (2018) coincide con los resultados obtenidos ya que, se pudo concretar bajo el método de correlación de Spearman que, si existe relación entre las variables, además de ser muy significativa y de grado muy alto. Asimismo, Facho (2017) quien también en su investigación pudo reflejar dentro de sus resultados que existe relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral y que es directa y muy significativa. De manera similar los hallazgos coinciden con Vizcarra y Vizcarra (2018). Quienes también consideraron hacer un estudio sobre la gestión administrativa y la productividad laboral en donde se plasmó que existe relación entre dichas variables y se encontró que fue muy significativa en el módulo de familia del Poder Judicial. Y por último en lo que corresponde a los antecedentes se tiene a Quiñonez (2018) quien en su trabajo de investigación sobre la gestión administrativa y productividad laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo. También pudo concluir que si existe relación entre las variables, el cual se encuentra en grado medio, es por ello que al ver una buena gestión va a generar una mejor productividad.

Para reforzar lo obtenido en los resultados, existen diferentes autores que lo corroboran, tal es el caso de Wheelen & Hunger (2013) quienes mencionan que es el conjunto de diversas acciones que intervienen en el rendimiento de la entidad a mediano y largo plazo, ya que con ello la gestión administrativa si va a afectar la productividad del trabajador, además Chiavenato (2014) concuerda con lo obtenido en los resultados ya que, menciona que la gestión administrativa genera diversos cambios que pueden ser adaptados y aplicados en el entorno de un ambiente

laboral generando la interacción con la productividad del trabajador, También Núñez, Bravo, Cruz, Hinojosa (2018) fortalece el resultado obtenido en esta investigación porque menciona que la gestión administrativa enmarca una serie de esfuerzos que ayudan a la entidad a cumplir sus planes, trabajando de forma conjunta con el trabajador y tomando en cuenta su productividad y por último se pudo evidenciar que una empresa para alcanzar el éxito requiere de empleados altamente motivados para realizar de manera óptima el trabajo, es por ello que la gestión administrativa debe brindar las pautas necesarias para que la productividad laboral sea eficiente, en tal sentido se puede concluir que existe relación entre las variables (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2016). Todo lo encontrado y discutido en esta primera parte hace referencia que la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral es innegable y es por ello que se debe tomar en cuenta que para mejorar la productividad laboral se debe tener una buena gestión administrativa, mejorando desde la planificación hasta el control de toda entidad y buscando estrategias de mejorar y con ello se podrá obtener los resultados deseados dentro del marco de los objetivos institucionales y mejorando de manera categórica la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la red asistencial Ancash.

Referente al objetivo específico 1 que es describir la Gestión administrativa del personal administrativo de la red asistencial Ancash en el año 2021. Se obtuvo como resultados que el nivel de la gestión administrativa en función a la percepción del personal administrativo en su contexto destaca el Bueno (57,6%), por otro lado, el 35,9% indica un nivel Regular y el 6,5% lo percibe en un nivel Deficiente. Además, se pudo evidenciar que en las dimensiones Dirección (56,5%) y control (54,7%) el nivel es bueno mientras que en la dimensión Organización (53,3%) y Planeación (43,5%) el nivel es regular y en la dimensión planificación (13%) el nivel es deficiente. Estos resultados son comparados por Gavilánez, Espín y Arévalo (2018) quienes desarrollaron un estudio sobre el impacto de la gestión administrativa en las Pymes del Ecuador, donde esboza la gran importancia que tiene la gestión administrativa para las pymes, ya que a partir de una buena gestión genera que la entidad crezca y mejore, además se puede indicar que el nivel de gestión es regular, porque aún falta optimizar los recursos. También Nivel-Icasa y

Orozco-Chávez (2017) en su estudio sobre Gestión administrativa de las PYMES y su incidencia en la organización del trabajo, donde pudieron concluir que todo empresario, debe cumplir a cabalidad en todos sus aspectos, como la planificación, organización entre otros y controlar las Mypes con la finalidad de crecer en el ámbito laboral. En cambio, León (2020). Quien desarrollo un estudio acerca de la relación entre la gestión administrativa y la productividad laboral en una entidad, tuvo como resultado que el nivel de gestión administrativa fue regular según la percepción de los trabajadores ya que existen factores que impiden generar una mejor expectativa. Asimismo, Quiñonez (2018) quien en su trabajo de investigación sobre gestión administrativa y productividad laboral. Tuvo como nivel al regular con respecto a la variable gestión administrativa. También Facho (2017) discrepa los resultados ya que, en su estudio sobre la gestión administrativa y productividad laboral en una entidad, También considera según la percepción de los trabajadores que el nivel es regular de la gestión administrativa, Además, Vizcarra y Vizcarra (2018). Contradice dichos resultados ya que, en su estudio sobre la gestión administrativa y la productividad laboral realizada en Huamanga, obtuvo como resultado que la gestión administrativa es inadecuada, Por otro lado con respecto a la teoría se tiene a Stoner, Freeman y Gilbert (2012) quien refuerza lo obtenido en el resultado ya que en el proceso de generar según la percepción una buen nivel el proceso que se debe establecer en una entidad a partir de la planificación, organización, dirección y control en el centro laboral de cada uno de los colaboradores y utilizar los recursos con lo que la entidad cuenta para obtener los objetivos institucionales. Es por ello, que a partir de lo discutido con respecto al primer objetivo específico se puede indicar que, aunque los resultados indiquen en su mayoría un nivel bueno, no obstante, existen participantes que mencionan otro nivel y esto hace que no se pueda concretar a cabalidad la gestión administrativa.

Referente al objetivo específico 2 que es identificar el nivel de productividad laboral del personal administrativo de la red asistencial Ancash en el año 2021. Se pudo obtener como resultado que el nivel predominante es el bueno con un 56,5%, por otro lado, el 43,5% indica un nivel Regular y no se encontró un nivel Deficiente en la percepción del personal. En lo que respecta a las dimensiones se pudo obtener que en el nivel bueno resaltan dos dimensiones, Tiempo de trabajo y condiciones

laborales (71,7%) y Eficacia (54,3%) en el nivel Regular destacan la dimensión Eficiencia (64,1%) y se encuentran evidencias en el nivel deficiente en dos dimensiones Eficiencia (9,8%) y Eficacia (4,4%). Dichos resultados son comparables con lo obtenido por Quiñonez (2018) quien en su trabajo de investigación desarrolló la relación entre gestión administrativa y productividad laboral. Y pudo concluir que el nivel que tiene mayor incidencia es el regular en lo que respecta a la productividad, Además León (2020) contrasta dichos resultados porque en su estudio sobre gestión administrativa y productividad laboral en una entidad, pudo obtener según la percepción de los trabajadores que, en el caso de la productividad laboral se obtuvo un nivel regular, Facho (2017) también coincide con contrastar dichos resultados ya que en su investigación sobre la relación entre la gestión administrativa y productividad laboral en una entidad, encontró que en la variable productividad laboral existe un nivel regular, Asimismo se pudo obtener que los resultados no son semejantes a los obtenidos en función al estudio que desarrollaron Rex, Mohabi, Ramushu, Sebola, Allen (2016) Quienes investigaron acerca de la motivación en la productividad laboral orientado al sector construcción en Sudáfrica, determinaron un nivel bajo en la productividad laboral ya que no hay confianza en el desarrollo de sus actividades y no cumplen a cabalidad con su labor, todo ello repercute a la economía del país. Así también Escobar (2017). Contradice lo indicado en el resultado ya que en su investigación sobre la gestión del talento humano y productividad en una entidad. Se obtuvo que se deben realizar acciones para mejorar aún más la productividad laboral, esto a partir de la información recabada en dicha investigación.

Con respecto al objetivo específico 3, que es determinar la relación entre la dimensión planeación y la productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la red asistencial Ancash en el año 2021. Se obtuvo como resultado bajo el parámetro de la correlación de Rho Spearman, que existe relación de manera positiva entre la dimensión planeación y es de grado moderado (Rho Spearman =0.515** y un sig. = 0.000) con la productividad laboral. Estos resultados son comparados y similares con los encontrados por Cubas (2019) en su estudio sobre Gestión administrativa y productividad laboral de la gerencia del personal administrativo en una entidad pública, encontró que existe relación entre la

dimensión planificación ($p = 0.000$ y $Rho=0.860^{**}$) con la productividad laboral y esto parte porque sin una buena planificación el trabajador no podrá desempeñarse correctamente en su trabajo. También Durand (2018) encontró resultados similares en su estudio sobre gestión administrativa y productividad laboral en una entidad, en donde se pudo evidenciar que si existe relación entre la dimensión planeación ($p = 0.000$ y $Rho = 0.858$) y la productividad laboral. Además, estos resultados se ajustan a lo indicado por Stoner et. al. (2012) quien menciona que los líderes y plana jerárquica a partir de los objetivos trazados por la institución tienen la obligación de coordinar para lograr en un tiempo determinado las metas trazadas y no dejado a la deriva y esto también le compete al trabajador. Es por ello que está claro que existe incidencia en la planificación con el trabajador y con ello se pueda cumplir con los objetivos de la institución.

Con respecto a los objetivos 4 que es determinar la relación entre la dimensión organización y la productividad laboral del personal administrativo de la red asistencial Ancash en el año 2021. Se obtuvo como resultado bajo el parámetro de la correlación de Rho Spearman, que existe relación de manera positiva y de grado moderado entre la dimensión, organización ($Rho Spearman =0.658^{**}$ y un sig. = 0.000) con la productividad laboral. Estos hallazgos son similares a lo encontrado por Cubas (2019) en su estudio sobre Gestión administrativa y productividad laboral del personal administrativo en una entidad pública, encontró que existe relación entre la dimensión organización ($p = 0.000$ y $Rho=0.790^{**}$) con la productividad laboral y esto parte porque sin una buena organización el trabajador no podrá desempeñarse correctamente en su trabajo. Por otro lado, Durand (2018) indicó similares características en su estudio sobre gestión administrativa y productividad laboral en una entidad, en donde se pudo evidenciar que si existe relación entre la dimensión organización ($p = 0.000$ y $Rho = 0.832$) y la productividad laboral. Además, estos resultados se ajustan a lo indicado por Stoner et. al. (2012) quien menciona que toda empresa debe guiarse por normas para impartir justicia ya que el trabajador tiene consigo costumbres, vivencias que van a reflejar en su entorno laboral. Es por ello que está claro que existe incidencia en la organización con el trabajador y con ello se pueda cumplir con los objetivos trazados.

Con respecto a los objetivos 5 que es determinar la relación entre la dimensión dirección y la productividad laboral del personal administrativo de la red asistencial Ancash en el año 2021. Se obtuvo como resultado bajo el parámetro de la correlación de Rho Spearman, que existe relación de manera positiva y de grado moderado entre la dimensión dirección ($p = 0.000$ y $Rho=0.435^{**}$), con la productividad laboral. Estos datos son corroborados por Cubas (2019) en su estudio sobre Gestión administrativa y productividad laboral del personal administrativo en una entidad pública, encontró que existe relación y de grado bueno entre la dimensión dirección ($p = 0.000$ y $Rho=0.770^{**}$) con la productividad laboral y esto parte porque sin una buena dirección el trabajador no podrá desempeñarse correctamente en su trabajo. También Durand (2018) encontró resultados son similares en su estudio sobre gestión administrativa y productividad laboral en una entidad, en donde se pudo evidenciar que si existe relación entre la dimensión dirección ($p = 0.000$ y $Rho = 0.888$) y la productividad laboral. Además, estos resultados se ajustan a lo indicado por Stoner et. al. (2012) denota que los directivos deben ayudar a los trabajadores a partir de los planes formulados para su ejecución en referencia al cumplimiento de las metas institucionales. Es por ello que está claro que existe incidencia en la dirección con el trabajador y con ello se pueda cumplir con los objetivos de la institución.

Con respecto a los objetivos 6 que es determinar la relación entre la dimensión control y la productividad laboral del personal administrativo de la red asistencial Ancash en el año 2021. Se obtuvo como resultado bajo el parámetro de la correlación de Rho Spearman, que existe relación de manera positiva y de grado moderado entre la dimensión control ($p = 0.000$ y $Rho=0.609^{**}$) con la productividad laboral. Estos hallazgos son parecidos a lo estipulado por Cubas (2019) en su estudio sobre Gestión administrativa y productividad laboral del personal administrativo en una entidad pública, ya que encontró que existe relación entre la dimensión control ($p = 0.000$ y $Rho = 0.890$) con la productividad laboral y esto parte porque sin un buen control no se cumple con los objetivos institucionales. También Durand (2018) encontró resultados similares en su estudio sobre gestión administrativa y productividad laboral en una entidad, en donde se pudo evidenciar que si existe relación entre la dimensión control ($p = 0.000$ y $Rho = 0.890$) de la

gestión administrativa con la productividad laboral. Además de fundamenta con la teoría de Stoner et. al. (2012) y Munch (2004) quienes mencionan que la evaluación del trabajador es esencial y en función a los resultados se buscará estrategias que ayuden a lograr los objetivos de la institución evidenciando el uso adecuado de los recursos que cuenta la entidad.

Con todo lo encontrado se puede decir que dentro de la institución la gestión administrativa cumple un factor importante en el buen funcionamiento de la red asistencial y esto se dá a partir de la planificación porque cada acción debe estar planificado y estructurado para su ejecución, además de la organización porque sin ella no se podría concretar las funciones de cada uno de los trabajadores, también otro factor importante es la dirección ya que a partir de las decisiones de los encargados de la institución se puede concretar los planes a desarrollar y por último la evaluación para poder medir en cuanto va el progreso según los objetivos trazados, todo ello si tiene mucho que ver con la productividad laboral de cada uno de los colaboradores que cada día se esfuerzan por cumplir con su cometido.

VI. CONCLUSIONES

Según los resultados de la investigación se concluye que:

Primera: Existe relación positiva y muy significativa (sig. = 0.000) en grado moderado (Rho Spearman = 0.599) entre la gestión administrativa y productividad laboral en el personal administrativo y esto parte porque el trabajador se siente afectado (puede ser de forma positiva o negativa) en la toma de decisiones del área administrativa y esto repercute en su productividad.

Segunda: El nivel de la gestión administrativa que predomina es el bueno (57,6%) y la dimensión que más preocupa por tener un nivel deficiente es la planeación con un 13% y un nivel regular con un 43,5%, según la percepción de los trabajadores.

Tercera: El nivel que más se evidencia en la productividad laboral es el bueno con un 56,5% y la dimensión que hay dificultades es la eficiencia con un 9,8% en nivel deficiente y un 64,1% en nivel regular, esto a causa del estado de emergencia que vive el país al cual están propenso los trabajadores.

Cuarta: Existe relación positiva y es muy significativa entre la dimensión planeación y la productividad laboral (sig. = 0.000) y en grado moderado (Rho Spearman = 0.515) y esto se refleja porque las medidas adoptadas en el estado de emergencia, aunque ayuda a combatir la pandemia, son acciones de emergencia que afecta, pero no en gran medida al trabajador.

Quinta: Existe relación positiva y es significativa entre la dimensión organización y la productividad laboral (sig. = 0.000) y en grado bueno (Rho Spearman = 0.658), esto se sustenta porque el tener un plan o proceso organizado el trabajador sabe lo que tiene que hacer y cómo se debe de desarrollar dentro de la institución.

Sexta: Existe relación positiva y es significativa entre la dimensión dirección y la productividad laboral (sig. = 0.000) y en grado moderado (Rho Spearman = 0.435). Y esto se concreta porque no ha habido mucha participación de los que direccionan la entidad y por ende no hay mucha repercusión en los trabajadores.

Séptima: Existe relación positiva y es significativa entre la dimensión control y la productividad laboral (sig. = 0.000) y en grado moderado (Rho Spearman = 0.609). Estos resultados reflejan que, aunque los trabajadores saben su función, siempre los encargados están controlando los procesos para que se cumpla con las metas trazadas.

VII. RECOMENDACIONES

A partir de los resultados obtenidos se generan las siguientes recomendaciones:

Primera: Al director de la Red Asistencial Ancash, Buscar estrategias más adecuadas, para afrontar la emergencia que vive el país con la intención de no generar acciones improvisadas y pueda con ello mejorar aún más la productividad laboral.

Segunda: A los jefes de cada área, tomar en cuenta estrategias que conlleven a mejorar las acciones administrativas y así poder cumplir con los objetivos institucionales de manera más eficiente incrementando y mejorando la percepción de los trabajadores.

Tercera: A los trabajadores, promover mayor compromiso con la finalidad de cumplir con las metas establecidas por la entidad y aumentar su productividad ya que esto repercutirá en la satisfacción de los usuarios finales.

Cuarta: A los futuros investigadores, investigar las variables estudiadas, pero en diferentes enfoques y diseños para generar un estudio más completo y holístico de dichas variables con la intención de enriquecer el conocimiento, además de brindar un aporte a la sociedad.

REFERENCIAS

- Alvarado, O. (2013). *Elementos de administración general*. Lima: UDREGRAF.
- Arencibia, L. (2009). *Productividad y recursos humanos*.
www.camarafp.org/portal/index.php/empresas/.../496.../download.html
- Armas, J., y Asencio, V. (2016). *Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A. Provincia de Ascope – 2015*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. Trujillo, Perú.
- Ashworth, J.; Geys, B. y Heyndels, B. (2015) Government Weakness and Local Public Debt Development in Flemish Municipalities, *International Tax and Public Finance*, 12: 395-422.
- Balcazar Daza, A. M. (2020). Gestión administrativa en entidades sociales del estado E.S.E hospitales de Cundinamarca. (Spanish). *Lumina (0123-4072)*, 21, 140–162.
- Bjuggren, C. (2018). Employment protection and labor productivity. *Journal of Public Economics* 157 (2018) 138–157. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0047272717302013?token=1ACB3114386C4455A3AADF2F8B48CA95FD0B48B47E1CD380BB8CEFF5CBBB4A51196B96951777147D9EF4747AFA52C3FD>.
- Cáceres, C. (10 de junio de 2017). *Un trabajador motivado es clave en la organización*. *El peruano*. <http://www.elperuano.pe/noticia-un-trabajador-motivado-es-clave-la-organizacion-56585.aspx>.
- Chiavenato I. (2009). *“La Gestión del Talento Humano”* 3ª Edición, México, Edit: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. (9ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (8ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2013). *Introducción a la teoría general de la administración*. Volumen 52 de Serie Empresarial. McGraw-Hill.
[https://chiavenato+\(2014\)gestion+administrativa&hl=es-tjfangq6aeikjaa](https://chiavenato+(2014)gestion+administrativa&hl=es-tjfangq6aeikjaa)
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración (Vol. V)*. México: McGraw-Hill Interamericana S.A.

- Chiliquinga, E. (2013). *La gestión administrativa y la optimización de los recursos empresariales del sector textil de la ciudad de Tulcán*. México: BITSTREAM.
- Cubas Ayasta Z. (2019) *Gestión administrativa y productividad laboral del personal administrativo en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47653/Cubas_AZL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Cuesta, A. y Valencia, M. (2010). *La productividad del trabajo del trabajador del conocimiento*. https://www.researchgate.net/profile/Armando_Santos3/publication/49594977_la_productividad_del_trabajo_del_trabajador_del_conocimiento/links/5696ab7808ae1c427903db5e.pdf
- Durand Aguilar F. (2018) *Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores de la oficina de servicios generales*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31929/Durand_AF..pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Escobar, J (2017). *La gestión del talento humano y la productividad de la Agroempresa UNIÓN LIBRE*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Universidad Técnica de Ambato. <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstreamng.pdf>
- Facho Gutiérrez J. (2017) *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en Trabajadores de la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización, Municipalidad de Lima, 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6006/Facho_GJE.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Falconi Piedra, J. F., Luna Altamirano, K. A., Sarmiento Espinoza, W. H., & Andrade Cordero, 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>.
- Fleitman J. (2008). *Evaluación integral para implementar modelos de calidad*. México: Schoenfeld pax.
- Ganchala (2016). *Organización y administración de empresas*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya

- Gavilánez, M. I., Espín Oleas, M. E., y Arévalo Palacios, M. (2018). Impacto de la gestión administrativa en las PYMES del Ecuador”, *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (julio 2018). En línea:<https://www.eumed.net/rev/oe/2018/07/gestion-administrativa-pymes.html>.
- Galindo, M & Ríos, V. (2015). *productividad*. Mexico: Estudios Económicos.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial McGraw Hill Education
- Instituto Peruano de Economía (2018). Productividad laboral. <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>.
- León Cachay J. (2020). *Gestión administrativa y productividad laboral en la municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/46936/Le%c3%b3n_CJD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Loguzzo, H. A. (2016). Introducción a la gestión y administración a las organizaciones. Argentina: Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- López-Vilchez, J., Gil-Monte, P., (2010). *Sobrecarga laboral y de gestión del personal docente en el entorno universitario actual en España*. 32, 111-120.https://www.uv.es/unipsico/pdf/Publicaciones/Articulos/03_RRPS/2015_Arxius.pdf
- Mihi-Ramirez, A., Melchor-Ferrer, E., & Sobieraj, J. (2020). Integration and Productivity of Labor Factor in Europe. Perspective from Nationality and the Attainment Level. *Engineering Economics*, 31(1), 18–25. <https://doi.org/10.5755/j01.ee.31.1.24477>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica*. Recuperado de <https://goo.gl/lyYzxJ>
- Montes de Oca Sánchez, J. E., & Pulla Ochoa, C. A. (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. (Spanish). *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7, 1–14.

- Moreno, K. M. & Duque, M. D. (2013). *Medición de la productividad en el área administrativa de compras y suministros de Comfamiliar Risaralda: una propuesta de mejora continua*. (Tesis). Colombia, Bogotá: Universidad Tecnológica De Pereira.
- Munch, L. (2014). *Administración, Gestión, Organizacional, Enfoques y Procesos Administrativos*. México: Pearson Educación.
- Nivela-Icaza, José M.; Orozco-Chávez, Daniel D.; Riquero-Castro, Héctor D. (2017) Administrative management of PYMES and their impact on the organization of work. *Polo del Conocimiento*, [S.l.], v. 2, n. 5, p. 718-732, mayo 2017. ISSN 2550-682X. Disponible en: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/92>>. Fecha de acceso: 03 dic. 2020 doi:<http://dx.doi.org/10.23857/pc.v2i5.92>.
- Njoku, V. (2015). *Success plan and positioning strategy*. EE.UU.: outskirtspress.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) *Mejore su negocio: el recurso humano y la productividad / Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Empresas. – Ginebra. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf*
- Olivares, Silva & Carlos (2012) *El Compromiso Organizacional Y la Satisfacción Laboral*. México: EAE.
- Quiñonez Huamaní R. (2018). *Gestión Administrativa y Productividad Laboral en el Órgano Desconcentrado de Administración de Maquinaria y Equipo Pesado de la Municipalidad Provincial de Ilo, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30144/qui%
c3%b1ones_hr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30144/qui%c3%b1ones_hr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Raffino M. (26 de mayo de 2020) *Definición de Gestión*.Argentina. <https://concepto.de/gestion/#ixzz6v4R2y7Yq>
- Rex, A., Moabi, M., Ramushu, M., Sebola, M. y Allen, S. (2016).The influence of motivation on labour productivity on building construction projects in south. [https://www.researchgate.net/publication/
318684596_the_influence_of_motivation_on_labour_productivity_on_building_construction_projects_in_south_africa](https://www.researchgate.net/publication/318684596_the_influence_of_motivation_on_labour_productivity_on_building_construction_projects_in_south_africa).

- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson Educación
- Ruiz, J. (2015) *Fundamentos para el análisis de Gestión Administrativa*. 6ta. Editorial Panapo. Caracas, Venezuela.
- Salazar Santur, M. E. (2019). *Estrategia de planificación para mejorar la deficiente gestión administrativa de la I.E.I. N° 489 'Estrellitas', región Piura, 2014*.
- Soft Doit. (2017). La importancia de la productividad.
<https://www.softwaredoit.es/recursos-humanos-consejo/la-importancia-de-la-productividad-del-trabajador.html>.
- Stoner, F. (1996). *Administration*. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A
- Stoner, J. A. F., Freeman, E. E. & Gilbert, D. R. (1996). *Administración*. (6ta ed.). México: Prentice Hall.
- Stoner, J., Freeman, E., y Gilbert, D. (2012). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A
- Vizcarra Guillén, Z. y Vizcarra Castro, L. (2018). *La gestión administrativa y la productividad laboral en los trabajadores del módulo de familia del Poder Judicial, Huamanga 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28399/vizcarra_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wheelen, T. & Hunger, D. (2013). *Administración estratégica y política de negocios. Hacia la sostenibilidad global*. Bogotá: Pearson.
- Yáñez, T. (2004). *Propuesta de mejora del proceso administrativo financiero de una institución de asistencia privada*. México: Mc. Graw Hill.

ANEXO 1: Matriz de operacionalización de las variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala de Medición
Gestión Administrativa	Se define como un proceso que establece una entidad a partir de la planificación, organización, dirección y control en el centro laboral de cada uno de los colaboradores y utilizar los recursos con lo que la entidad cuenta para obtener los objetivos institucionales (Stoner, Freeman y Gilbert, 2012)	La gestión administrativa es una arista importante en toda organización y se medirá a través del instrumento del cuestionario que consta de 23 ítems y serán evaluados en las dimensiones: planeación, organización, dirección y control. Para evaluar las respuestas de cada ítem se basará en la escala de Likert con puntuaciones de 1 a 5	Planeación	Cumplimiento de los objetivos	1, 2, 3	Escala ordinal Excelente Buena Regular Deficiente
				Actividades programadas	4	
				Toma de decisiones	5,6	
			Organización	Organigrama	7,8	
				Políticas institucionales	9	
				Comunicación	10,11	
				Recursos humanos	12	
			Dirección	Comportamiento	13,14	
				Motivación	15,16	
				Liderazgo	17,18	
			Control	Estándar de Evaluación	19,20	
				Estrategias de contingencia	21,22,23	

Productividad Laboral	Cuesta y valencia (2010) mencionan que la productividad laboral está orientada a la persona, al colaborador quien es el ente fundamental y desarrolla el trabajo y no se relaciona simplemente a los insumos o productos o maquinaria establecida por la empresa.	La productividad laboral se establece en función al trabajador administrativo de la municipalidad y se medirá a través de un instrumento de recolección de datos que consta de 12 ítems y serán evaluados en las dimensiones: tiempo de trabajo y las condiciones laborales, eficiencia y Eficacia. Para evaluar las respuestas de cada pregunta se basará en la escala de Likert con puntuaciones de 1 a 5 y que al final se estableció los rango Malo, Regular, Bueno y Excelente.	tiempo de trabajo y las condiciones laborales,	Tiempo de trabajo	1	Escala ordinal Excelente Buena Regular Deficiente
				Estándares de rendimiento.	2	
				Tecnología	3, 4	
			Eficiencia	Recursos	5,6,7	
				Relación costos y beneficios	8	
			Eficacia	Habilidades	9	
				Recursos utilizados	10	
				Resultados obtenidos	11	
				Comparación entre los resultados y los objetivos previstos	12	

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA RED ASISTENCIAL ANCASH

Estimados (as) Colaboradores:

El objetivo de este cuestionario es recoger y analizar información sobre la Gestión administrativa del personal administrativo de la red asistencial Ancash, Chimbote en el año 2021. Se garantiza la confidencialidad de la identidad de las personas que colaboren con el llenado del cuestionario. Se recomienda que conteste a cada una de las afirmaciones (ítems) formuladas con sinceridad y objetividad y si tuviera alguna duda e inquietud preguntar al aplicador del cuestionario.

En cada pregunta (ítem) marque la alternativa (X) de su percepción, según la siguiente escala de valoración:

Totalmente de acuerdo	5
Parcialmente de acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
Parcialmente en desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Se le agradece su colaboración!

SEXO: F () M () EDAD:... TIEMPO DE SERVICIO EN EL TRABAJO:

DIMENSIÓN: PLANEACIÓN						
1	Los objetivos planificados por la red asistencial Ancash se logran de acuerdo a lo programado.	1	2	3	4	5
2	Se encuentran definidos los planes de trabajo de la red asistencial Ancash donde labora.	1	2	3	4	5
3	El trabajo se realiza en base a metas establecidas por la red asistencial Ancash.	1	2	3	4	5
4	Se cumplen con las actividades programadas por la red asistencial Ancash.	1	2	3	4	5
5	Solicitan su opinión para la toma de decisiones con respecto a algunas actividades a realizar en la red.	1	2	3	4	5
6	Las decisiones que se toman están orientadas al cumplimiento de las metas.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN						

7	El organigrama del área donde labora es actualizado periódicamente.	1	2	3	4	5
8	La designación de cargos en la red asistencial Ancash están bien definidos	1	2	3	4	5
9	La institución cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF)	1	2	3	4	5
10	Existe una buena comunicación entre los trabajadores de la institución	1	2	3	4	5
11	Existen sistemas informáticos actualizados en la red asistencial Ancash.	1	2	3	4	5
12	La institución realiza una buena selección y reclutamiento del personal administrativo de acuerdo a las necesidades de la institución.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: DIRECCIÓN						
13	El comportamiento de tus compañeros ante terceros en la institución, es adecuada.	1	2	3	4	5
14	La comunicación verbal es clara y fluida entre los miembros de la red asistencial Ancash.	1	2	3	4	5
15	La red asistencial Ancash brinda la motivación necesaria para el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores.	1	2	3	4	5
16	Se promueve el trabajo en equipo en la red asistencial Ancash	1	2	3	4	5
17	Se evidencia el liderazgo de parte del director de la red asistencial Ancash.	1	2	3	4	5
18	Considera que el liderazgo ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: CONTROL						
19	La red asistencial Ancash cuenta con estándares de evaluación.	1	2	3	4	5
20	En la institución se evalúa el desempeño laboral en base a estándares.	1	2	3	4	5
21	En la institución existen sistemas de control	1	2	3	4	5
22	Se emplean estrategias de control en el momento que emergen algunas dificultades.	1	2	3	4	5
23	Existen mecanismos de control para corregir los problemas después de presentarse.	1	2	3	4	5

Gracias por su amable colaboración.

**FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO
PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la Gestión Administrativa
2) Autor:	Obeso Arteaga, Mirella Jacqueline
3) N° de ítems	23
4) Administración	Individual
5) Duración	30 minutos
6) Población	Trabajadores la red asistencial Ancash
7) Finalidad	Medir la Gestión Administrativa
8) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
9) Codificación:	Este cuestionario mide cuatro dimensiones: I. Planeación (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6); II. Organización (ítems 7, 8, 9, 10, 11, 12); III. Dirección (ítems 13, 14, 15, 16, 17, 18); IV. Control (ítems 19, 20, 21, 22, 23) Los ítems tienen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (desde Totalmente en desacuerdo = 1 hasta Totalmente de acuerdo = 5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable. Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.
10) Propiedades psicométricas:	<p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió la Gestión Administrativa a través de la percepción de los Trabajadores la red asistencial Ancash, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $r = 0,972$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.</p> <p>Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, especialistas en gestión pública, y a fines con experiencia en la metodología de la investigación.</p>
11) Observaciones:	Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Deficiente [23 - 45], Regular [46 - 92], Bueno [93 - 115]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los trabajadores para efectos del análisis de resultados.

Distribución de ítems por dimensiones

DIMENSIÓN N	NOMBRE DE DIMENSIÓN	ÍTEMS
DIM 1	Planeación	1, 2, 3, 4, 5, 6
DIM 2	Organización	7, 8, 9, 10, 11, 12
DIM 3	Dirección	13, 14, 15, 16, 17, 18
DIM 4	Control	19, 20, 21, 22, 23

Baremos

Puntaje por dimensión y variable

Las puntuaciones se determinaron en función a percentiles donde el nivel de deficiente está dado en percentil 25, el nivel regular percentil 75, y el resto en el nivel bueno

Niveles	A nivel de variable	A NIVEL DE LAS DIMENSIONES			
		DIM 1	DIM 2	DIM 3	DIM 4
Bueno	93 – 115	25 – 30	25 – 30	25 – 30	21 – 25
Regular	46 – 92	12 – 24	12 – 24	12 – 24	10 – 20
Deficiente	23 – 45	6 – 11	6 – 11	6 – 11	5- 9

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA RED ASISTENCIAL ANCASH

Estimados (as) Colaboradores:

El objetivo de este cuestionario es recoger y analizar información sobre la productividad laboral del personal administrativo de la red asistencial Ancash, Chimbote en el año 2021. Se garantiza la confidencialidad de la identidad de las personas que colaboren con el llenado del cuestionario. Se recomienda que conteste a cada una de las afirmaciones (ítems) formuladas con sinceridad y objetividad y si tuviera alguna duda e inquietud preguntar al aplicador del cuestionario.

En cada pregunta (ítem) marque la alternativa (X) de su percepción, según la siguiente escala de valoración:

- Totalmente de acuerdo 5
- Parcialmente de acuerdo 4
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3
- Parcialmente en desacuerdo 2
- Totalmente en desacuerdo 1

Se le agradece su colaboración!

SEXO: F () M () EDAD:.....TIEMPO DE SERVICIO EN EL TRABAJO:

Preguntas	Opciones de respuesta				
	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Tiempo de trabajo y condiciones laborales					
1. Considera usted que el tiempo es el adecuado para el cumplimiento de su labor en la red asistencial Ancash.					
2. Considera usted que existe estándares que evalúa el rendimiento obtenidos por los colaboradores en la red asistencial Ancash					

3. Usted ha podido observar que en la red asistencial Ancash cuenta con tecnología adecuada para mejorar su labor.					
4. considera que la tecnología permite la optimización de procesos, costos y mejora de calidad en la red asistencial Ancash.					
Dimensión 2: Eficiencia					
5. Los colaboradores realizan un manejo adecuado de los recursos que tiene la red asistencial Ancash					
6. Se realiza un control de los recursos que tiene la red asistencial Ancash en la productividad del colaborador.					
7. Considera que los recursos (materiales, humanos y financieros) que tiene la red asistencial Ancash son bien aprovechados por los colaboradores para brindar mejor atención al público.					
8. Considera usted que los trabajadores generan más beneficios que gastos para la red asistencial Ancash.					
Dimensión 3: Eficacia					
9. Considera que los trabajadores cumplen sus actividades en el tiempo requerido aplicando conocimientos, habilidades y actitudes.					
10. Considera que los esfuerzos y recursos empleados por los colaboradores han dado los resultados esperados en la red asistencial Ancash .					
11. Los resultados obtenidos en el trabajo son útiles para los colaboradores y para la red asistencial Ancash					
12. Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos y metas previstos por la red asistencial Ancash					

**FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO
PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL**

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la productividad laboral
2) Autor:	Obeso Arteaga, Mirella Jacqueline
3) N° de ítems	12
4) Administración	Individual
5) Duración	20 minutos
6) Población	Trabajadores administrativos de la red asistencial Ancash.
7) Finalidad	Medir la productividad laboral en los trabajadores administrativos de la red asistencial Ancash.
8) Materiales	Manual de aplicación, cuadernillo de ítems, hoja de respuestas, plantilla de calificación.
<p>9) Codificación: Este cuestionario mide tres dimensiones: I. Tiempo de trabajo y condiciones laborales (ítems 1, 2, 3, 4); II. Eficiencia (ítems 5, 6, 7, 8); III. Eficacia (ítems 9, 10, 11, 12). Los ítems tienen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (desde Nunca= 1 hasta Siempre=5); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable. Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.</p>	
<p>10) Propiedades psicométricas:</p> <p>Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió la PRODUCTIVIDAD LABORAL a través de la percepción de los trabajadores administrativos de la red asistencial Ancash, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $r = 0.945$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.</p>	

Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, especialistas en gestión pública, gestión del talento humano y a fines con experiencia en la metodología de la investigación.

11) Observaciones:

Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Deficiente [12 - 23], regular [24 - 36], Bueno [37 - 48] y Excelente [49 - 60]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los trabajadores para efectos del análisis de resultados.

Distribución de ítems por dimensiones

DIMENSIÓN N	NOMBRE DE DIMENSIÓN	ÍTEMS
DIM 1	Tiempo de trabajo y condiciones laborales	1, 2, 3, 4
DIM 2	Eficiencia	5, 6, 7, 8
DIM 3	Eficacia	9,10, 11, 12

Baremos

Puntaje por dimensión y variable

Las puntuaciones se determinaron en función a percentiles donde el nivel de deficiente está dado en percentil 25, el nivel regular percentil 50, el nivel bueno percentil 75 y el nivel excelente con el percentil 100.

Niveles	A nivel de variable	A NIVEL DE LAS DIMENSIONES		
		DIM 1	DIM 2	DIM 3
Excelente	49 - 60	17 - 20	17 - 20	17 - 20
Bueno	37 - 48	13 - 16	13 - 16	13 - 16
Regular	24 - 36	8 - 12	8 - 12	8 - 12
Deficiente	12 - 23	4 - 7	4 - 7	4 - 7

ANEXO 03: Validez y confiabilidad de instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Gestión administrativa y productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash, Chimbote en el año 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir la Gestión Administrativa

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los items		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión Administrativa	Planeación	Cumplimiento de los objetivos	Los objetivos planificados por la red asistencial Ancash se logran de acuerdo a lo programado.					X		X		X		X			
			Se encuentran definidos los planes de trabajo de la red asistencial Ancash donde labora.									X		X			
			El trabajo se realiza en base a metas establecidas por la red asistencial Ancash.									X		X			
		Actividades programadas	Se cumplen con las actividades programadas por la red asistencial Ancash.									X		X		X	
		Toma de decisiones	Solicitan su opinión para la toma de decisiones con respecto a algunas actividades a realizar en la red.									X		X		X	
			Las decisiones que se toman están orientadas al cumplimiento de las metas.									X		X		X	
	Organización	Organigrama	El organigrama del área donde labora es					X		X		X		X			

			actualizado periódicamente.																	
			La designación de cargos en la red asistencial Ancash están bien definidos									X			X					
		Políticas Institucionales	La Institución cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF)									X			X					
		Comunicación	Existe una buena comunicación entre los trabajadores de la Institución								X			X						
			Existen sistemas Informáticos actualizados en la red asistencial Ancash.									X			X					
		Recursos humanos	La Institución realiza una buena selección y reclutamiento del personal administrativo de acuerdo a las necesidades de la Institución.								X			X						
	Dirección	Comportamiento	El comportamiento de tus compañeros ante terceros en la Institución, es adecuada.								X			X						
				La comunicación verbal es clara y fluida entre los miembros de la red asistencial Ancash.									X			X				
			Motivación	La red asistencial Ancash brinda la motivación necesaria para el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores.						X		X			X					
				Se promueve el trabajo en equipo en la red asistencial Ancash									X			X				
			Liderazgo	Se evidencia el liderazgo de parte del director de la red asistencial Ancash.								X			X					
				Considera que el liderazgo ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados.									X			X				
	Control	Estándar de evaluación	La red asistencial Ancash cuenta con estándares de evaluación.						X		X			X						

			En la institución se evalúa el desempeño laboral en base a estándares.											X			X		
		Estrategias de contingencia	En la institución existen sistemas de control											X			X		
			Se emplean estrategias de control en el momento que emergen algunas dificultades.											X			X		
			Existen mecanismos de control para corregir los problemas después de presentarse.												X			X	



Mgr. Luis Marcelo Olivos Jimenez
DNI: 41769054

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN VÁLIDA Y CONFIABLE DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA RED ASISTENCIAL ANCASH, CHIMBOTE EN EL AÑO 2021

DIRIGIDO A: PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA RED ASISTENCIAL ANCASH, CHIMBOTE EN EL AÑO 2021

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : LUIS MARCELO OLIVOS JIMENEZ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER



Mgr. Luis Marcelo Olivos Jimenez
DNI: 41769054

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Gestión administrativa y productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash, Chimbote en el año 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir la Productividad laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta						
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
productividad laboral	tiempo de trabajo y las condiciones laborales,	Tiempo de trabajo	Considera usted que el tiempo es el adecuado para el cumplimiento de su labor en la red asistencial Ancash.										X			X				
		Estándares de rendimiento.	Considera usted que existe estándares que evalúa el rendimiento obtenidos por los colaboradores en la red asistencial Ancash						X					X			X			
		Tecnología	Usted ha podido observar que en la red asistencial Ancash cuenta con tecnología adecuada para mejorar su labor.												X			X		
			considera que la tecnología permite la optimización de procesos, costos y mejora de calidad en la red asistencial Ancash.								X				X			X		
	Eficiencia	Recursos	Los colaboradores realizan un manejo adecuado de los recursos que tiene la red asistencial Ancash												X			X		
			Se realiza un control de los recursos que tiene la red asistencial Ancash en la productividad del colaborador.						X			X			X			X		
Considera que los recursos (materiales, humanos y financieros) que tiene la red														X			X			

		asistencial Ancash son bien aprovechados por los colaboradores para brindar mejor atención al público.															
		Relación costos y beneficios	Considera usted que los trabajadores generan más beneficios que gastos para la red asistencial Ancash.								X		X		X		
Eficacia	Habilidades	Considera que los trabajadores cumplen sus actividades en el tiempo requerido aplicando conocimientos, habilidades y actitudes.									X		X		X		
	Recursos utilizados	Considera que los esfuerzos y recursos empleados por los colaboradores han dado los resultados esperados en la red asistencial Ancash.											X		X		
	Resultados obtenidos	Los resultados obtenidos en el trabajo son útiles para los colaboradores y para la red asistencial Ancash							X		X		X		X		
	Comparación entre los resultados y los objetivos previstos	Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos y metas previstos por la red asistencial Ancash									X		X		X		



Mgr. Luis Marcelo Olivos Jimenez
DNI: 41769054

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD LABO

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN VÁLIDA Y CONFIABLE DE LA PRODUCTIVIDAD
ADMINISTRATIVO DE LA RED ASISTENCIAL ANCASH, CHIMBOTE EN EL AÑO 2021

DIRIGIDO A: PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA RED ASISTENCIAL ANCASH, CHIMBOTE EN EL AÑO 2021

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : LUIS MARCELO OLIVOS JIMENEZ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER



Mgtr. Luis Marcelo Olivos Jimenez
DNI: 41769054

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Gestión administrativa y productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash, Chimbote en el año 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir la Gestión Administrativa

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Gestión Administrativa	Planeación	Cumplimiento de los objetivos	Los objetivos planificados por la red asistencial Ancash se logran de acuerdo a lo programado.						X	X	X	X			X		X			
			Se encuentran definidos los planes de trabajo de la red asistencial Ancash donde labora.										X				X			
			El trabajo se realiza en base a metas establecidas por la red asistencial Ancash.														X		X	
		Actividades programadas	Se cumplen con las actividades programadas por la red asistencial Ancash.												X		X		X	
		Toma de decisiones	Solicitan su opinión para la toma de decisiones con respecto a algunas actividades a realizar en la red.														X		X	
			Las decisiones que se toman están orientadas al cumplimiento de las metas.														X		X	
	Organización	Organigrama	El organigrama del área donde labora es						X		X		X		X					

		actualizado periódicamente.																
		La designación de cargos en la red asistencial Ancash están bien definidos										X			X			
	Políticas Institucionales	La Institución cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF)										X			X			
	Comunicación	Existe una buena comunicación entre los trabajadores de la Institución										X			X			
		Existen sistemas informáticos actualizados en la red asistencial Ancash.												X		X		
	Recursos humanos	La Institución realiza una buena selección y reclutamiento del personal administrativo de acuerdo a las necesidades de la Institución.										X			X			
Dirección	Comportamiento	El comportamiento de tus compañeros ante terceros en la Institución, es adecuada.									X	X			X			
		La comunicación verbal es clara y fluida entre los miembros de la red asistencial Ancash.													X		X	
	Motivación	La red asistencial Ancash brinda la motivación necesaria para el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores.									X	X			X			
		Se promueve el trabajo en equipo en la red asistencial Ancash													X		X	
	Liderazgo	Se evidencia el liderazgo de parte del director de la red asistencial Ancash.									X	X			X			
		Considera que el liderazgo ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados.													X		X	
Control	Estándar de evaluación	La red asistencial Ancash cuenta con estándares de evaluación.								X		X			X			

			En la Institución se evalúa el desempeño laboral en base a estándares.										X		X				
		Estrategias de contingencia	En la Institución existen sistemas de control										X		X				
			Se emplean estrategias de control en el momento que emergen algunas dificultades.										X		X				
			Existen mecanismos de control para corregir los problemas después de presentarse.											X		X			



Ms. Florella Cortez Lopez

DNI: 44721006

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN VÁLIDA Y CONFIABLE DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA RED ASISTENCIAL ANCASH, CHIMBOTE EN EL AÑO 2021

DIRIGIDO A: PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA RED ASISTENCIAL ANCASH, CHIMBOTE EN EL AÑO 2021

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : FIORELLA CORTEZ LOPEZ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA



Ms. Fiorella Cortez Lopez

DNI: 44721006

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

Gestión administrativa y productividad laboral de la gerencia del personal administrativo de la Red Asistencial Ancash, Chimbote en el año 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Instrumento para medir la Productividad laboral

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES					
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los items		Relación entre el ítem y la opción de respuesta							
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
productividad laboral	tiempo de trabajo y las condiciones laborales,	Tiempo de trabajo	Considera usted que el tiempo es el adecuado para el cumplimiento de su labor en la red asistencial Ancash.						X		X		X									
		Estándares de rendimiento.	Considera usted que existe estándares que evalúa el rendimiento obtenidos por los colaboradores en la red asistencial Ancash													X		X				
		Tecnología	Usted ha podido observar que en la red asistencial Ancash cuenta con tecnología adecuada para mejorar su labor.															X		X		
	considera que la tecnología permite la optimización de procesos, costos y mejora de calidad en la red asistencial Ancash.								X		X		X									
	Eficiencia	Recursos	Los colaboradores realizan un manejo adecuado de los recursos que tiene la red asistencial Ancash						X		X		X		X							
			Se realiza un control de los recursos que tiene la red asistencial Ancash en la productividad del colaborador.																X		X	
Considera que los recursos (materiales, humanos y financieros) que tiene la red																		X		X		

			asistencial Ancash son bien aprovechados por los colaboradores para brindar mejor atención al público.														
		Relación costos y beneficios	Considera usted que los trabajadores generan más beneficios que gastos para la red asistencial Ancash.								X		X		X		
Eficacia	Habilidades	Considera que los trabajadores cumplen sus actividades en el tiempo requerido aplicando conocimientos, habilidades y actitudes.									X		X		X		
	Recursos utilizados	Considera que los esfuerzos y recursos empleados por los colaboradores han dado los resultados esperados en la red asistencial Ancash .											X		X		
	Resultados obtenidos	Los resultados obtenidos en el trabajo son útiles para los colaboradores y para la red asistencial Ancash							X		X		X		X		
	Comparación entre los resultados y los objetivos previstos	Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos y metas previstos por la red asistencial Ancash							X		X		X		X		



Ms. Fiorella Cortez Lopez

DNI: 44721006

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: INSTRUMENTO PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

OBJETIVO: OBTENER INFORMACIÓN VÁLIDA Y CONFIABLE DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA RED ASISTENCIAL ANCASH, CHIMBOTE EN EL AÑO 2021

DIRIGIDO A: PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA RED ASISTENCIAL ANCASH, CHIMBOTE EN EL AÑO 2021

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : FIORELLA CORTEZ LOPEZ

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA



Ms. Fiorella Cortez Lopez

DNI: 44721006

Confiabilidad del instrumento para medir la gestión administrativa

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,972	23

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
GA1	88,89	274,911	0,867	0,969
GA2	88,70	276,478	0,903	0,969
GA3	88,82	267,823	0,880	0,969
GA4	88,65	284,493	0,738	0,971
GA5	89,26	283,953	0,545	0,973
GA6	88,72	276,117	0,859	0,970
GA7	89,03	284,032	0,585	0,972
GA8	89,30	279,423	0,656	0,972
GA9	88,26	280,744	0,709	0,971
GA10	88,65	283,812	0,790	0,970
GA11	88,49	283,593	0,758	0,970
GA12	89,21	275,924	0,816	0,970
GA13	88,92	281,807	0,734	0,971
GA14	88,80	285,390	0,839	0,970
GA15	88,89	280,340	0,795	0,970
GA16	88,77	283,189	0,792	0,970
GA17	88,65	281,504	0,615	0,972
GA18	88,48	278,824	0,771	0,970
GA19	88,80	273,346	0,827	0,970
GA20	88,62	281,557	0,926	0,969
GA21	88,41	283,937	0,758	0,970
GA22	88,66	282,907	0,895	0,970
GA23	88,70	284,544	0,867	0,970

Se aplicó una prueba piloto del “Cuestionario para evaluar el nivel de gestión administrativa” a una muestra no probabilística por conveniencia de 10 personas, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de depurar los 23 ítems propuestos en el instrumento. Del análisis de los coeficientes de correlación corregido ítem-total en sus cuatro dimensiones no sugiere la eliminación de ítem alguno, por ser positivo; así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna alpha de cronbach del instrumento es de 0.972, en promedio. Por lo que se considera que el Cuestionario para evaluar el nivel de gestión administrativa es confiable.

Confiabilidad del instrumento para medir la productividad laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,945	12

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
PL1	42,13	103,411	0,672	0,943
PL2	41,85	102,658	0,723	0,941
PL3	42,12	90,458	0,903	0,934
PL4	41,30	109,665	0,373	0,949
PL5	42,09	95,311	0,878	0,935
PL6	42,30	95,181	0,749	0,940
PL7	43,04	94,020	0,786	0,938
PL8	43,08	96,928	0,610	0,946
PL9	42,23	90,530	0,858	0,936
PL10	42,47	96,340	0,886	0,935
PL11	42,01	101,967	0,624	0,944
PL12	42,22	93,579	0,912	0,934

Se aplicó una prueba piloto del “Cuestionario para evaluar el nivel de productividad laboral” a una muestra no probabilística por conveniencia de 10 personas, sin afectar a la muestra de estudio, con el objetivo de depurar los 12 ítems propuestos en el instrumento. Del análisis de los coeficientes de correlación corregido items-total en sus tres dimensiones no sugiere la eliminación de ítem alguno, por ser positivo; así mismo el valor del coeficiente de consistencia interna alpha de cronbach del instrumento es de 0.945, en promedio. Por lo que se considera que el Cuestionario para evaluar el nivel de productividad laboral.

ANEXO 04: Cálculo del tamaño de la muestra

Población

La población estuvo conformada por la agrupación de individuos que tienen similares y con ello se establece la investigación (Monje, 2011). La investigación tuvo como población a 120 los trabajadores administrativos de la red asistencial Ancash.

Muestra

Después de haber establecido la población se determinó usar una muestra para población finita, donde establece que la población cuando es definida se toma en cuenta bajo la fórmula para población finita la muestra (Monje, 2011). Es por ello que para la investigación se tomó en cuenta a 92 los trabajadores administrativos de la red asistencial Ancash.

Para la muestra se utilizó la fórmula de muestra definida

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

Z = 95 % Grado de confianza 1.96

E = 5 % de error

N= Población

P =proporción de éxito

Q= proporción de fracaso

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 120 \times 0.50 \times 0.50}{(0.05)^2 \times (120-1) + (1.96)^2 \times 0.50 \times 0.50}$$

$$n = \frac{115.248}{0.2975 + 0.9604}$$

$$n = \frac{115.248}{1.2579}$$

$$n = 91.6193$$

$$n = 92$$

La muestra será de 92 trabajadores

El muestreo que se usó en la investigación es un muestro aleatorio simple.

ANEXO 05: Autorización de la Institución donde se aplicó la Investigación

	PERÚ Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Seguro Social de Salud EsSalud	
---	--	-----------------------------------	---

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia

CARTA N° *213* -GRAAN-ESSALUD-2021

Chimboia, 27 de Julio del 2021

Señorita,

OBESO ARTEAGA, MIRELLA JACQUELINE
Presente.-

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA EJECUCION DE TRABAJO DE INVESTIGACION

De mi mayor consideración:

 Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente, y a la vez en respuesta a su solicitud **AUTORIZAR** el desarrollo del Proyecto de Investigación titulado: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LA GERENCIA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA RED ASISTENCIAL ANCASH"; a su vez, recalcar que la información recabada para dicho estudio es eminentemente con fines académicos, los mismos que serán de absoluta confidencialidad para el grupo en estudio; a su vez, los resultados deberán ser presentados a la institución al finalizar la investigación, para los fines que se estime pertinente.

Por lo antes expuesto, se le otorga todas las facilidades del caso, con la finalidad que pueda desarrollar sin contratiempos la respectiva investigación, salvaguardando siempre la integridad y seguridad de nuestros usuarios y respetando las normas institucionales.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,


De: **Red de la Gerencia Gerente**
RED ASISTENCIAL ANCASH
EsSalud

RDORCA
CC: Archivo

	Año	Año	Comprobante
NIT	311	2021	324

Av. Circunvalación N° 119
Urb. Laderas del Norte
Chimboia - Perú
Tel: 043-403830

www.essalud.gob.pe

PRUEBA DE NORMALIDAD

Prueba de normalidad de la relación que existe entre la gestión administrativa y sus dimensiones y la productividad laboral y sus dimensiones, del personal administrativo de la red asistencial Ancash en el año 2021

H₀: Los datos de las variables se distribuyen *Normales*

H_a: Los datos para cada tratamiento *No se distribuyen Normales*

Tabla 1

Prueba de normalidad de los datos

Variables y sus dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
PLANIFICACIÓN	0,291	92	0,000
ORGANIZACIÓN	0,163	92	0,000
DIRECCIÓN	0,214	92	0,000
CONTROL	0,217	92	0,000
V1.GESTIÓN ADMINISTRATIVA	0,210	92	0,000
TIEMPO DE TRABAJO	0,230	92	0,000
EFICIENCIA	0,183	92	0,000
EFICACIA	0,215	92	0,000
V2.PRODUCTIVIDAD LABORAL	0,172	92	0,000

la Corrección de la significación de Lilliefors

El sig. Los comparamos en la prueba de Kolmogorov-Smirnova, ya que esta prueba es para un número de datos mayores a 50.

- ✓ **Para la dimensión Planificación el sig. =0.00** Como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la dimensión Organización el sig. = 0.00** Como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal
- ✓ **Para la dimensión Dirección el sig. = 0.00** Como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal
- ✓ **Para la dimensión control el sig. =0.000** como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la dimensión tiempo de trabajo el sig. = 0.000** como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la dimensión eficacia el sig. = 0.000** como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la dimensión eficiencia el sig. = 0.000** como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la variable Gestión administrativa el sig. = 0.003** como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.
- ✓ **Para la variable Productividad Laboral el sig. = 0.000** como este es menor que $\alpha = 0.05$ se dice que se cumple que la distribución no es normal.

Observación: Como no se cumple normalidad se sugiere utilizar procedimientos de la estadística No paramétrica.