



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

La gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la
productividad laboral de un ministerio de estado, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

AUTORA:

Aranibar Molina, Anabel (orcid.org/0000-0003-1819-2314)

ASESOR:

Dr. Flores Masias, Edward Jose (orcid.org/0000-0001-8972-5494)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión De Políticas Públicas y Del Territorio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi familia por su motivación y apoyo Incondicional para seguir realizándome profesionalmente.

Agradecimiento

Al Dr. Edward José Flores Masías, nuestro asesor de tesis, agradecerle infinitamente por brindarnos todos sus conocimientos y su experiencia como investigador, así como su dedicación y apoyo para la realización de nuestra tesis.

Índice de Contenidos

| | Pág. |
|---|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de gráficos y figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| Resumo | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 17 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 17 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 18 |
| 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis | 19 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 20 |
| 3.5. Procedimientos | 21 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 22 |
| 3.7. Aspectos éticos | 22 |
| IV. RESULTADOS | 23 |
| V. DISCUSIÓN | 46 |
| VI. CONCLUSIONES | 54 |
| VII. RECOMENDACIONES | 56 |
| VIII. PROPUESTA | 57 |
| REFERENCIAS | 60 |
| ANEXOS | 67 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1. Instrumentos validados | 21 |
| Tabla 2. Fiabilidad de las variables del presente estudio | 21 |
| Tabla 3. Variable independiente: Gestión Administrativa | 23 |
| Tabla 4. Dimensión Planificación | 24 |
| Tabla 5. Dimensión Organización | 25 |
| Tabla 6. Dimensión Dirección | 26 |
| Tabla 7. Dimensión Control | 27 |
| Tabla 8. Variable Dependiente: Productividad Laboral | 28 |
| Tabla 9. Dimensión competencias | 29 |
| Tabla 10. Dimensión Trabajo en equipo y cohesión | 30 |
| Tabla 11. Dimensión Cultura Organizacional | 31 |
| Tabla 12. Dimensión Liderazgo | 32 |
| Tabla 13. Variable Conflicto laboral | 33 |
| Tabla 14. Dimensión Intrapersonal | 34 |
| Tabla 15. Interpersonal | 35 |
| Tabla 16. Tabla cruzada de la gestión administrativa y los conflictos laborales vs la productividad laboral | 36 |
| Tabla 17. Tabla cruzada de la gestión administrativa y los conflictos laborales vs competencias | 37 |
| Tabla 18. Tabla cruzada de la gestión administrativa y los conflictos laborales vs Trabajo en equipo y cohesión | 38 |
| Tabla 19. Tabla cruzada de la gestión administrativa y los conflictos laborales vs cultura organizacional | 39 |
| Tabla 20. Tabla cruzada de la gestión administrativa y los conflictos laborales vs liderazgo | 40 |
| Tabla 21. Información de ajuste de los modelos H1 | 41 |
| Tabla 22. Pseudo R cuadrado H1 | 41 |
| Tabla 23. Información de ajuste de los modelos H2 | 42 |
| Tabla 24. Pseudo R cuadrado H2 | 42 |
| Tabla 25. Información de ajuste de los modelos H3 | 43 |
| Tabla 26. Pseudo R cuadrado H3 | 43 |
| Tabla 27. Información de ajuste de los modelos H4 | 44 |
| Tabla 28. Pseudo R cuadrado H4 | 44 |
| Tabla 29. Información de ajuste de los modelos H5 | 45 |
| Tabla 30. Pseudo R cuadrado H5 | 45 |

Índice de gráficos

| | Pág |
|--|-----|
| Figura 1. Esquema de la investigación. | 17 |
| Figura 2. Variable independiente: Gestión Administrativa | 23 |
| Figura 3. Dimensión Planificación | 24 |
| Figura 4. Dimensión Organización | 25 |
| Figura 5. Dimensión Dirección | 26 |
| Figura 6. Dimensión Control | 27 |
| Figura 7. Variable Dependiente Productividad Laboral | 28 |
| Figura 8. Dimensión competencias | 29 |
| Figura 9. Dimensión Trabajo en equipo y cohesión | 30 |
| Figura 10. Dimensión Cultura organizacional | 31 |
| Figura 11. Dimensión Liderazgo | 32 |
| Figura 12. Variable Conflicto laboral | 33 |
| Figura 13. Dimensión Intrapersonal | 34 |
| Figura 14. Dimensión Interpersonal | 35 |

Resumen

La falta de gestión y las situaciones conflictivas aparentemente han evidenciado una baja productividad laboral debido al incumplimiento de plazos y tiempos sobre las tareas o actividades a realizar en un ministerio de estado. El objetivo general fue: determinar si la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la productividad laboral de un ministerio de estado, 2022. La metodología fue de tipo básica, no experimental, de tipo transversal correlacional-causal, con una muestra de 95 participantes. Los resultados fueron: que existe relación significativa entre las variables de estudio en un 71,3%, del mismo modo, influyen en 31,4% sobre competencia laboral, 30,2% sobre trabajo en equipo y cohesión laboral, 33,6% sobre cultura organizacional, y 31,4% sobre el liderazgo. Se concluyó también que la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la productividad laboral, sobre los resultados de la prueba de Chi cuadrado igual a 80,405 con un sig. de 0.000. teniendo una correlación de un 71,3% en base a los resultados de la Pseudo R cuadrado de Nagelkerke entre las variables del presente estudio, de acuerdo con los datos obtenidos en la prueba de hipótesis utilizando regresión ordinal con un modelo válido.

Palabras clave: gestión administrativa, conflictos laborales, productividad laboral, ministerio de estado.

Abstract

The lack of management and the conflictive situations have apparently evidenced low labor productivity due to non-compliance with deadlines and times on the tasks or activities to be carried out in a state ministry. The general objective was: to determine if administrative management and labor conflicts influence the labor productivity of a state ministry, 2022. The methodology was basic, non-experimental, cross-correlational-causal, with a sample of 95 participants. The results were: that there is a significant relationship between the study variables in 71.3%, in the same way, they influence 31.4% on labor competence, 30.2% on teamwork and labor cohesion, 33.6% on organizational culture, and 31.4% on leadership. It was also concluded that administrative management and labor conflicts influence labor productivity, on the results of the Chi square test equal to 80.405 with a sig. of 0,000. having a correlation of 71.3% based on the results of Nagelkerke's Pseudo R square between the variables of this study, according to the data obtained in the hypothesis test using ordinal regression with a valid model.

Keywords: administrative management, labor conflicts, labor productivity, ministry of state.

Resumo

A falta de gestão e as situações conflituosas têm aparentemente evidenciado a baixa produtividade da mão de obra devido ao descumprimento de prazos e horários nas tarefas ou atividades a serem realizadas em um ministério estadual. O objetivo geral foi: determinar se a gestão administrativa e os conflitos trabalhistas influenciam na produtividade do trabalho de um ministério estadual, 2022. A metodologia foi básica, não experimental, cruz-correlacional-causal, com uma amostra de 95 participantes. Os resultados foram: que existe uma relação significativa entre as variáveis do estudo em 71,3%, da mesma forma, influenciam 31,4% na competência laboral, 30,2% no trabalho em equipe e coesão laboral, 33,6% na cultura organizacional e 31,4% na liderança. . Concluiu-se também que a gestão administrativa e os conflitos trabalhistas influenciam na produtividade do trabalho, nos resultados do teste do Qui quadrado igual a 80.405 com sig. de 0.000. tendo uma correlação de 71,3% com base nos resultados do Pseudo R quadrado de Nagelkerke entre as variáveis deste estudo, de acordo com os dados obtidos no teste de hipóteses usando regressão ordinal com um modelo válido.

Palavras-chave: gestão administrativa, conflitos trabalhistas, produtividade do trabalho, ministério de estado.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, la Unión Europea configura nuevos requisitos para la eficiencia de las instituciones públicas y la transformación paulatina de la gestión pública. La relación entre la viabilidad de la gestión pública para resolver problemas internos y la dinámica del desarrollo socioeconómico es obvia. Por lo tanto, la evaluación de la viabilidad de las acciones de las instituciones públicas relacionadas con los procesos socioeconómicos en cualquier país tiene un significado teórico y práctico (Kosach et al., 2020). Es de asumir que los diferentes niveles de productividad laboral sean vinculados al conocimiento tecnológico implícito que generarían la producción de bienes en el sector actual y que los países que no alcanzan el crecer tecnológicamente en sus sistemas productivos (Vázquez, 2018). Es de analizar los determinantes de la productividad en el país de Ecuador que muestran que la caracterización en las empresas que impulsan mayormente la productividad son: las relaciones con otras empresas a través de un grupo empresarial, el capital humano capacitado, la inversión de capital extranjero y la apertura comercial vía exportaciones (Quijia-Pillajo et al., 2021).

La implementación de mecanismos que estimulen la mercantilización del sector público es un supuesto elemental de un sistema moderno de gestión pública. Los principales objetivos de estos procesos son aumentar la eficiencia, reducir la burocracia, crear una plataforma para la cooperación entre entidades públicas y privadas y extender la descentralización. El conjunto de reglas practicadas en los gobiernos locales modernos se parece cada vez más a una empresa privada administrada por gerentes eficientes. El enfoque tradicional, que era solo el proceso de administración en sí, está siendo reemplazado por un enfoque de economía, eficiencia, calidad y eficacia (Stroińska, 2020)

A nivel nacional, si un trabajador tiene como riesgo un solo factor, que sea eficiente la gestión administrativa, es posible que un conflicto laboral sea menor en 1852 veces en caso la gestión sea eficiente. Si un trabajador considera como riesgo que sea eficiente la gestión administrativa, entonces,

es probable que un conflicto laboral sea 1580 veces menor eficiente sobre la gestión (Menacho et al., 2019).

A nivel local, en la dependencia de un ministerio de estado, la falta de gestión y las situaciones conflictivas aparentemente han evidenciado una baja productividad laboral debido al incumplimiento de plazos y tiempos sobre las tareas o actividades a realizar, incluso, esto se ha visto reflejado en el cumplimiento del Plan Operativo Institucional (POI), el cual, mes a mes, indica incumplimiento de las actividades planificadas para todo el año en curso, es por esto, que el presente estudio desea determinar si existe una relación entre la falta de gestión, la productividad y los conflictos laborales del ministerio de estado, con el fin de tomar acciones correctivas que permitan mejorar el cumplimiento y así poderse nivelar con los plazos establecidos para el presente año, ya que año a año se visualiza un incumplimiento sobre las actividades programadas.

Es por esto, que se planteó el siguiente problema de investigación: ¿De qué manera la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la productividad laboral de un ministerio de estado, 2022?; de la misma forma, los problemas específicos son: ¿De qué manera la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la Competencia laboral de un ministerio de estado, 2022? y ¿De qué manera la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en el trabajo en equipo y cohesión laboral de un ministerio de estado, 2022?, ¿De qué manera la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en Cultura Organizacional de un ministerio de estado, 2022? ¿De qué manera la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en el liderazgo laboral de un ministerio de estado, 2022?

El presente trabajo se justifica socialmente porque permite mejorar la gestión dentro del ministerio, del mismo modo permitirá una mejor atención a los usuarios y generará un mejor clima laboral, del mismo modo, se justifica económicamente porque permite disminuir las pérdidas ocasionadas por conflictos laborales que paralizan y/o disminuyen la capacidad de trabajo, del mismo modo, al momento de ejecutar las actividades dentro del

ministerio, se justifica teóricamente porque será una fuente de conocimiento para tratar el tema de las variables de estudio y se justifica prácticamente porque sus resultados permitirán modificar la realidad en la cual se ha medido y desarrollado la presente investigación. Se fundamenta en el positivismo que es encontrado en la filosofía de la postura del científico natural que está trabajando con realidad observable dentro de la sociedad que lleva a la producción de generalizaciones. El positivismo se relaciona con la importancia de lo que se da en general, con enfoque más estricto para considerar datos puros, así como hechos sin ser influenciados por la interpretación de sesgo humano (Scotland, 2012; Saunders et al., 2012; citado por Alharahsheh & Pius, 2020).

El objetivo general de la presente investigación fue: determinar si la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la productividad laboral de un ministerio de estado, 2022; y con relación a los objetivos específicos: (1)determinar si la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la Competencia laboral de un ministerio de estado, 2022; (2) determinar si la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en el trabajo en equipo y cohesión laboral de un ministerio de estado, 2022; (3)determinar si la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la cultura organizacional de un ministerio de estado, 2022; y (4)determinar si la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en el Liderazgo laboral de un ministerio de estado, 2022.

Las hipótesis general fue si la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la productividad laboral de un ministerio de estado, 2022; las hipótesis específicas fueron: (1)la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la Competencia laboral de un ministerio de estado, 2022; (2)la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en el trabajo en equipo y cohesión laboral de un ministerio de estado, 2022; (3)la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la Cultura Organizacional de un ministerio de estado, 2022 y (4)la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en el Liderazgo laboral de un ministerio de estado, 2022.

II. MARCO TEÓRICO:

Según Batallanos (2022), en su trabajo de tesis tuvo como objetivo general Determinar de qué manera se relaciona la cultura organizacional e identidad corporativa en la competitividad del talento humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, entre otros. Al finalizar, sus conclusiones fueron: una correlación de las variables indicó que existe una correlación entre la identidad corporativa y la cultura organizacional, con valores de $p= 0,004$, $r = 0.798$ y un coeficiente de relación del 72,7%, ante una diferencia de la cultura organizacional, que aporta en su dimensión del talento humano en un 40.10% con lo que se indica que tiene buena aceptación, frente al 43.5% de la identidad corporativa en la competitividad del talento humano. La presente tesis sirvió como aporte para la discusión de resultados en la presente investigación.

Según Quiroz (2020), en su tesis doctoral, tuvo como objetivo principal establecer la relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional que perciben los docentes en algunos colegios de Concepción hacia la búsqueda de una acción como escuela efectiva, y como objetivos específicos: describir la percepción de los docentes sobre liderazgo directivo y la efectividad, del clima organizacional y la efectividad. Sus conclusiones fueron: un 51,6% de la varianza total de la variable liderazgo directivo; las prácticas de liderazgo y otros factores es posible concluir, la percepción docente otorga participación y elaboración de un PEI, resultado sostenido por un alfa de Cronbach de 0,973 entre otras. El aporte de la presente investigación está relacionado con los elementos de discusión del presente trabajo.

Yovera (2021) en su investigación tuvo como objetivo general: establecer la relación del trabajo en equipo y la planificación estratégica en una universidad, 2019; y como objetivos específicos: establecer la relación entre el liderazgo y la planificación estratégica en la Facultad de Ciencias Empresariales, en una universidad, 2019; establecer la relación entre la motivación y la planificación estratégica en la Facultad de Ciencias Empresariales de una universidad, 2019;

entre otros. Sus conclusiones fueron: lograr demostrar relación entre el trabajo en equipo y la planificación estratégica en la Facultad de Ciencias Empresariales, de una universidad, 2019. Con significancia de (0,000) y con coeficiente de Rho de Spearman ($r=0,605$). La cual, es positiva directa y moderada. Por lo cual, existe moderada trabajo en equipo y por ello la planificación estratégica es moderada; Se demostró que existe relación entre el liderazgo y la planificación estratégica en la Facultad de Ciencias Empresariales, de una universidad, 2019. Con nivel de sig. de (0,000) y con coeficiente Rho de Spearman de ($r=0,525$). Es decir, los trabajadores administrativos y docentes demuestran su liderazgo moderadamente en los diversos eventos administrativos y académicos que organiza la Facultad de Ciencias Empresariales, entre otras. El presente estudio aportó para los elementos de discusión de la presente investigación.

Según Castro (2021), en su trabajo de tesis tuvo como objetivo principal explicar de que manera los conflictos laborales y la gestión administrativa influyen dentro de la Dirección General de Electrificación Rural en la productividad laboral, de Ministerio de Energía y Minas, 2021; y como objetivos específicos: explicar de qué manera los conflictos laborales y la gestión administrativa en la Dirección General de Electrificación Rural, Ministerio de Energía y Minas, 2021 influyen en la Competencia laboral, en el trabajo en equipo, en la Cultura y en los conflictos laborales influyen en el Liderazgo laboral. Sus conclusiones principales fueron: que la gestión administrativa cumple una importante función dentro de la entidad, la cual puede ser en situaciones de conflicto para que no influyan de forma negativa en la productividad, que las entidades deben llevar a cabo los procesos de organización, planificación, evaluación y control para lograr los objetivos. Los resultados dieron para la variable Gestión Administrativa un 86,4% (nivel alto) y 13,6% presento un nivel medio; para la variable Conflicto Laboral un 70,7% presentó un nivel alto y un 29,3% presentó un nivel medio; y para la Variable Productividad un 70,7% presentó un nivel alto y un 29,3% presentó un nivel medio; por lo cual, se concluye que si existe influencia de los conflictos laborales y la gestión administrativa en la productividad laboral de la Dirección General de Electrificación Rural, Ministerio de Energía y Minas. La presente tesis aporta a

los instrumentos del presente estudio.

Según Amir (2021), de su estudio fue evaluar el efecto del desarrollo de competencias en el desempeño de los empleados mediado por la gestión administrativa. La investigación se realizó en el ámbito del Gobierno de la ciudad de Makassar. La población de investigación fueron todos los empleados del gobierno de la ciudad de Makassar. La técnica de muestreo utilizada es la técnica de muestreo intencional mediante la recolección de 11.067 empleados como población mediante la toma de muestras mediante Slovin obtenidas de 386 encuestados. Los resultados muestran que el desarrollo de competencias tiene un efecto positivo en el desempeño de los empleados. El desarrollo de competencias tiene un efecto positivo en la gestión administrativa. Encontrándose una relación positiva entre la gestión administrativa y el desempeño de los empleados.

Li (2022), nos dice que, con el desarrollo rápido de la economía de China y la mejora continua de la tecnología de la información, la estructura y el modo de gobierno también se han visto profundamente afectados, lo que también desempeña un cierto papel en la promoción del desarrollo innovador de la gestión administrativa. Frente al importante momento de transformación social, es de gran trascendencia realizar la gestión gubernamental con métodos innovadores de gestión administrativa. El rápido desarrollo de Internet también plantea mayores requisitos para la forma de gobierno del gobierno. El modo de gestión del gobierno y las ideas de gestión deben cambiarse a tiempo para romper las ideas inherentes y avanzar hacia la estandarización.

Kondratenko et al. (2020). Destaca el análisis del impacto de la administración pública sobre el desarrollo de la innovación. Con el propósito de identificar las principales direcciones científicas de análisis entre la comunidad científica, los autores realizaron el estudio bibliométrico. Para las revisiones, los autores seleccionaron 1167 artículos indexados en Scopus. [...] Los autores analizaron los Indicadores Mundiales de Gobernanza como

indicadores base para la evaluación de la eficiencia de la administración pública. Para el análisis, los autores utilizaron datos de los países de la UE y Ucrania. Debido a que Ucrania ha iniciado el proceso de integración, la política ucraniana debe sincronizarse con la UE. Los hallazgos demostraron la correlación entre las variables. Así, el aumento de la eficiencia del gobierno y el estado de derecho conducen a incrementar en 0,094 y 0,043 puntos el nivel de desarrollo de la innovación del país correspondiente. Al mismo tiempo, la creciente política de regulación provoca el aumento del desarrollo de la innovación en 0,08 puntos. Después del análisis de los datos empíricos, se hizo la revisión de los instrumentos de gestión y legales. Teniendo en cuenta la experiencia de la UE, los autores identificaron el sistema de herramientas que conducen al incremento de la eficiencia en la administración pública de la siguiente manera: legislación sobre derechos de propiedad, directivas anticorrupción, digitalización de las autoridades gubernamentales en todos los niveles

Fenzia (2022), nos comenta que su artículo estudia los impactos de los gerentes en el sector público administrativo utilizando nuevos datos administrativos italianos que contienen una medida de productividad basada en resultados. Aprovechando la rotación de gerentes entre sitios, encuentro que un aumento de una desviación estándar en el talento gerencial aumenta la productividad de la oficina en un 10%. Estas ganancias son impulsadas principalmente por la salida de trabajadores mayores que se jubilan cuando los gerentes más productivos asumen el cargo. Uso estas estimaciones para evaluar la asignación óptima de gerentes a las oficinas. Descubrí que asignar mejores gerentes a las oficinas más grandes y productivas aumentaría la producción en al menos un 6,9 %.

Al-Tkhayneh, Kot, and Shestak (2019) nos comentan que en su artículo analizan los factores de motivación y desmotivación que inciden en el trabajo del sector público. El estudio determina la esencia y naturaleza de la motivación. Se consideran los tipos y teorías de la motivación moderna.

Se estudian los conceptos de gestión de la motivación en la administración pública. Se identifican y analizan los principales factores de motivación y desmotivación que inciden en la productividad y eficiencia laboral en la función pública. Se estudia los modernos conceptos de la administración pública en cuanto a la gestión educativa, la formación de los administradores públicos. Los resultados del estudio son de carácter universal y pueden ser aplicables en el estudio de métodos y herramientas de gestión de la motivación en el sector de la administración pública.

Medel, Velásquez, and Pérez (2021) destacan que al examinar las demandas de huelgas laborales del sector privado afirma que los sindicatos chilenos han experimentado un proceso de politización desde la transición a la democracia hasta nuestros días (1990-2019). Asumiendo una perspectiva marxista sobre el proceso de trabajo, proponemos operacionalizar la politización en tres niveles según la naturaleza de las demandas: (1) remunerativas, (2) relacionadas con las condiciones de trabajo y (3) relacionadas con la organización del proceso de trabajo. El estudio considera estos tres niveles como una variable latente que va de menos a más control sobre el proceso productivo, pero también como un continuo que va desde más demandas legales a más demandas ilegales según la regulación laboral chilena. Los resultados muestran un aumento de las demandas politizadas (es decir, más control y menos legalidad) a lo largo de los años.

Nazarov (2021) planteó en su investigación como objetivo del trabajo es fundamentar las disposiciones teóricas y los enfoques metodológicos en la gestión de conflictos laborales como una forma de relaciones sociales y laborales basadas en la experiencia ucraniana y extranjera. En el artículo se resuelven las siguientes tareas: investigar la esencia y el lugar del conflicto social y laboral en el sistema de contradicciones sociales; proporcionar una clasificación de los conflictos en el ámbito social y laboral; estudiar las formas y métodos de resolución de conflictos sociales y laborales: analizar

el éxito de la prevención de conflictos en la práctica ucraniana y extranjera. Los siguientes. Resultados: se aclara el concepto de conflicto socioeconómico. Se lleva a cabo la clasificación de los conflictos, que permite comprender la naturaleza y esencia de las relaciones conflictivas en los siguientes fundamentos: el método de resolución de conflictos (conflictos antagónicos y de compromiso); esferas de conflicto (conflictos políticos, sociales, económicos, organizacionales); dirección del impacto (conflictos verticales y horizontales); grado de confrontación de conflictos (conflictos ocultos y abiertos); el número de participantes en la interacción del conflicto (intrapersonal, interpersonal, intergrupala); necesidades (conflictos cognitivos y de intereses). Se definen métodos estructurales e interpersonales para la resolución de situaciones de conflicto. La experiencia extranjera en la resolución de conflictos laborales ha demostrado la viabilidad de desarrollar formas de resolver los conflictos laborales en Ucrania.

Gimadeeva and Zalyaev (2019) nos comentan en su artículo que discute las características en la gestión de conflictos laborales de las organizaciones durante los cambios organizacionales en el ejemplo de la organización creativa. La naturaleza cambiante del mercado, de los procesos empresariales en general, dan lugar a situaciones en las que las estructuras empresariales se encuentran en un proceso constante de cambios organizativos, adaptándose a las condiciones cambiantes del mercado. Los cambios estructurales en las organizaciones afectan no solo las actividades en las empresas, sino también las actividades en los empleados, las relaciones laborales e interpersonales en equipo y pueden generar situaciones de conflicto bajo ciertas condiciones. La gestión de los conflictos laborales en las organizaciones en el contexto del cambio organizacional puede tener sus propias especificidades.

Sawanglapham, Worawattanaparinya, and Silpcharu (2022). No dice que esta investigación tuvo como objetivo estudiar las pautas de gestión del sistema de relaciones laborales para reducir los conflictos. El estudio se

realizó utilizando estadística descriptiva, estadística inferencial y estadística multivariada. Se encontró que los lineamientos para la gestión del sistema de relaciones laborales para la reducción de conflictos en el sector empresarial industrial comprendían cinco aspectos ordenados en orden de importancia de la siguiente manera: colaboración, ambiente de trabajo, apoyo organizacional, características del puesto y beneficios. La prueba de hipótesis mostró que los trabajadores prestan más atención a las pautas de gestión del sistema de relaciones laborales para reducir los conflictos en el sector empresarial industrial que los ejecutivos y funcionarios de gobierno.

Fedulova et al. (2019) en este artículo se estudiaron aspectos teóricos de la productividad del trabajo y su papel en el desarrollo estable de la economía. Se visualizan los propósitos principales de propiciar el crecimiento de la productividad laboral como base del desarrollo económico sostenible. Se explora la relevancia de la elaboración de un concepto de desarrollo sostenible del trabajo. En este sentido, la relevancia de diagnosticar la productividad laboral en el aspecto regional se debe a que este indicador refleja la eficacia de las economías nacionales y regionales. En este sentido, aumentar la productividad laboral es una de esas metas nacionales que se están abordando no solo a nivel federal, sino también a nivel regional. Cuanto mayor sea la productividad laboral, mayor será el crecimiento económico, el nivel de protección de la economía nacional frente a los desafíos externos y las amenazas de la inestabilidad de los mercados mundiales.

Samarina, Bylkov, and Belobrova (2020) En su artículo sistematiza las tendencias del aumento económico y de la productividad laboral en los principales países del mundo y Rusia. Se analizan los datos de estadísticas oficiales y estimaciones de expertos sobre la dinámica de la productividad laboral en la economía de Rusia y otros países, y se determina la influencia de los factores más importantes de los cambios revelados. Se consideran los enfoques metodológicos utilizados en la práctica internacional para determinar la productividad y eficiencia del trabajo.

Ghodrati, Yiu, and Wilkinson (2018) nos dicen que la productividad laboral y la seguridad son temas importantes en la industria de la construcción. Los resultados demuestran que la relación en las estrategias de gestión implementadas y el desempeño en seguridad se matiza con la 'Comunicación' perjudicando el desempeño en seguridad mientras que la implementación de las estrategias de 'Gestión Laboral', 'Supervisión y Liderazgo', 'Planificación' y 'Gestión de la Construcción' mejoran el nivel de desempeño en seguridad. Este estudio dio un paso más al medir el impacto de las interacciones entre los dos grupos de estrategias de gestión en el desempeño de la seguridad. Los resultados muestran que las interacciones de la construcción y las estrategias de gestión relacionadas con el ser humano no siempre están a favor de la seguridad. Los hallazgos de la investigación pueden ayudar a los gerentes de proyectos a mejorar la productividad laboral sin dañar la seguridad de los trabajadores.

Gestión administrativa

Durante varios miles de años, los gerentes han luchado con los mismos asuntos y problemas confrontando a los ejecutivos de hoy. Cerca del año 1100 a.C., los chinos practicaban las cuatro funciones administrativas planificar, dirigir, organizar y controlar (Okolie & Oyise, 2021).

La gestión administrativa es un ítem principal de la gestión, al mismo tiempo que sistémico y aglutinador, desde hace tiempo es el soporte del crecimiento empresarial, social, económico y tecnológico del mundo durante los últimos años. Se caracteriza porque abarca cuatro aspectos fundamentales: la dirección, la planificación, el control y la organización. LA planificación prioriza el orden administrativo, define metas, determina objetivos, recursos y determina las actividades que deben realizarse, en un lapso de tiempo. La organización, es el segundo ítem y se caracteriza porque determina una estructura para facilitar los recursos financieros, materiales, humanos, de información y tecnológicos, que permiten desarrollar el trabajo y así alcanzar la planificación de objetivos realizada. La dirección, se caracteriza porque ejecuta las estrategias, direccionando esfuerzos para cumplir los objetivos utilizando el liderazgo, la

comunicación y la motivación. El control, supervisa las tareas programadas para que se encuentren dentro la alineación estratégica que fue planificada, con el objetivo de corregir cualquier inconveniente y así poder evaluar resultados, que permitan una mejor toma de decisiones (González Rodríguez et al., 2020).

La gestión administrativa viene a ser el conjunto de procesos definidos y actividades que los directivos desarrollan en función de los recursos que tienen a disposición como por ejemplo recursos humanos, materiales, entre otros (Arnoletto, 2014 citado por Anchelia-Gonzales et al., 2021).

La gestión administrativa viene a ser el mecanismo o proceso desarrollado por un único o diversos responsables que tienen como fin direccionar el desempeño de los trabajadores, lo que viene a ser en qué tan adecuado es el proceso de empleo de recursos de los que disponen (Ocando, 2017).

Algunos de los pocos teóricos en la gestión administrativa que aportaron al estudio y a la administración pública son Fayol, Urwick y Gulick. Estos pensadores tienen algunas similitudes básicas entre ellos. La primera es que todos ellos aportaron importancia a la estructura de la organización. Creían que sólo a través de la estructura se pueden realizar funciones. Hay una estructura en la organización que asigna tareas a sus trabajadores y empleados (Kaur, 2015).

Planificación: Son actividades requeridas para establecer el alcance de un proyecto, mejorar los objetivos y definir el curso de acción para alcanzar los objetivos propuestos (Project Management Institute, 2017).

la planificación es definida como una herramienta para acciones tendientes a promover y para la toma de decisiones, de este modo puede maximizar el bienestar de una sociedad en proceso de transformación (Uneso,1959, como se citó en Monti, 2020).

Organización: Esta existe cuando las personas interactúan entre sí para realizar funciones que permitan alcanzar los objetivos. Las nuevas tendencias en la gestión identifican la importancia de la recursos, con los nuevos enfoques diseñados en su mayoría para empoderar a los empleados con más oportunidades de aprender y contribuir mientras trabajan unidos hacia objetivos comunes (Daft, 2010).

La estrategia es identificada como la respuesta a ¿cómo?; en consecuencia, identifica un camino, plantea un curso de acción, determina la

forma como se alcanzarán los grandes propósitos (el ¿qué?) de la organización. Puede ser conceptualizada como un plan que integra las políticas de una organización y las principales metas, que a su vez establece los pasos coherentes de las acciones a realizar (Uribe Macías, 2018).

Dirección: Centra su atención en la manera de coordinar actividades y delegar autoridad. (J. Hernández & Hernández, 2019).

La gestión de las organizaciones, se hace a través del direccionamiento estratégico: el plan estratégico; mediante el cual, realiza un análisis estratégico, con un estudio de entorno externo e interno, para proceder a la elaboración de las estrategias, en cuyo proceso se eligen las que más se adapten a las características e intereses de la organización (Armijos-Robles et al., 2020)

Control: Consiste en identificar que todo haya sido efectuado en conformidad con propósitos iniciales y los planes (Barreno Salinas, 2019).

El control administrativo se define como la acción a través de la cual se puede efectuar el seguimiento y controlar los procesos y actividades que se llevan dentro de una institución pública de tal forma, que se pueda efectuar una buena gestión institucional (Corrales & Dianita, 2021).

Conflicto laboral

Rosales (2018, que cita a Gonzales 2012). “Es un encuentro de posiciones que surgen entre grupo de personas o varias personas, porque el comportamiento de una persona perjudica el logro de objetivos de la otra; involucra los aspectos interpersonal e Intrapersonales” (pág. 4). Del mismo modo, Huerta et al. (2021) nos dice que interpersonal Implica expresar ideas e interpretar y responder a los mensajes de los demás, mientras que Intrapersonal es La capacidad de manejar el comportamiento y las emociones de uno para lograr los objetivos de uno mismo.

El conflicto es una parte de la vida laboral en todas sus relaciones. Aparecen conflictos entre colegas individuales, así como entre equipos, departamentos o entre unidades profesionales. Antiguamente, los conflictos en la relación entre patrones y empleados han recibido mucha atención y están en la base de lo que se llama 'relaciones industriales' o 'relaciones laborales'. En particular, con el auge de la gran escala industrialización en el siglo XIX, el

conflicto entre "capital" y "trabajo" ha sido un tema central, y según muchos es de carácter fundamental (Zack & Kochan, 2019).

La conciliación está definida por el Código del Trabajo como el método de solución amistosa de los conflictos laborales individuales, con la asistencia de un consultor externo especializado en derecho laboral, en condiciones de neutralidad, imparcialidad, confidencialidad y con el libre consentimiento de las partes. Según la ley rumana, la conciliación es un procedimiento opcional (Volosevici, 2022).

Conflicto intrapersonal: de acuerdo con Wilmot & Hocker (2011, citado por Mack, 2018) , la identidad y los factores relacionales son los elementos centrales de las disputas. El sentido de sí mismo de un individuo y la percepción de cómo los demás lo ven a menudo se superponen. Los factores humanos, que influyen significativamente en la cognición y la emoción, contribuyen a que las causas percibidas del conflicto sean subjetivas. Un sentido de sí mismo tenue y fluctuante puede impedir el progreso y afectar negativamente la resolución de conflictos.

Los conflictos interpersonales se crean cuando existe la percepción de diferencias irreconciliables basadas en necesidades que se ven exacerbadas por la naturaleza interdependiente de muchas disputas (Hocker & Wilmot, 2018).

El conflicto interpersonal se desarrolla por diferencias de personalidad entre los empleados en una organización, sin poder hacer más que tratar de conciliar las diferencias entre ellos (Guardado Lopez, 2019).

El conflicto intrapersonal se da de forma interna, generan estrés y son propios de la persona, generan además inestabilidad, ansiedad y desequilibrio. Se incluyen el conflicto de intereses o de roles y la frustración. Varias veces son olvidados cuando se alude al término "conflicto" y en algunas ocasiones adquieren la denominación de conflicto emocional (Castillo y Sanchez, 2010, Pérez y Pérez, 2011, citado por Arias Martín, 2020).

Productividad laboral

De acuerdo a Castro (2021 que cita a Tolentino 2004), quién nos dice que la productividad laboral es la causa de la articulación y armonía del recurso o conocido como capital humano, los procedimientos y la estructura denominada

sistema, llevado por las personas mediante la eficacia, con el fin de obtener un conjunto equiparado de los recursos.

La productividad laboral también puede ser simplemente definida como la producción real por hora de trabajo, definido como producción real por unidad de todos los insumos. Esto refleja, en parte, la eficiencia general con la que los insumos se transforman en productos y a menudo se asocia con la tecnología, pero es más preciso, refleja el impacto de otros factores como economías de escala, cualquier entrada no contabilizada, reasignaciones de recursos, y otros (Steindel & Stiroh, 2011).

La productividad laboral es una medición del crecimiento económico de un país, mide la cantidad de servicios producidos y bienes por una hora de trabajo. Más específico se podría decir que la productividad laboral mide la cantidad de PIB real (producto interno bruto) generado por hora de trabajo. El incremento de la productividad laboral depende de tres factores principales: ahorro en capital físico, inversión, y nuevas tecnologías y capital humano (Toha et al., 2013).

El término "productividad" expresa la relación entre productos e insumos. La medida de la tasa a la que se realiza el trabajo se llama "productividad". Es una relación entre la producción y lo que se requiere para producirla. La medida de la productividad se define como un producto total por una unidad de un insumo total. La productividad laboral muchas veces se relaciona con la mano de obra en términos de costo laboral y con la cantidad de productos producidos (Al-Kinani & Pramila, 2014).

Competencias: Wiek et al. (2011, citado Galleli et al., 2020) argumentó que, cuando se vincula a las competencias organizacionales, el desarrollo de un conjunto peculiar, interconectado e interdependiente de competencias humanas puede crear condiciones para que las organizaciones respondan a los desafíos de la sostenibilidad.

la definición de la Norma Cubana (NC 3000: 2007) determina a la competencia como: "Conjunto sinérgico de habilidades, conocimientos, experiencias, actitudes, sentimientos, motivaciones, valores y características personales, basado en la idoneidad demostrada, asociado a un desempeño superior de la organización y del trabajador, en correspondencias con las exigencias productivas, técnicas y de servicios. Es requerimiento esencial que

esas competencias sean medibles, observables y que contribuyan al logro de los objetivos de la organización” (Torres-López et al., 2017).

Trabajo en equipo y cohesión: La cohesión de equipos de trabajo es un factor fundamental para entender y explicar la implicación, la participación y el rendimiento de los equipos (Bohórquez, Delgado y Fernández, 2017; citado por Esquivá & Gómez-millán, 2020).

El trabajo en equipo es el trabajo hecho por un conjunto de personas donde cada uno se encarga de desarrollar una tarea pero con una visión enfocada a un objetivo común (Duran, 2018).

La cohesión es definida como “un proceso dinámico que se refleja en la tendencia de un grupo a no dividirse y continuar junto con el objetivo de conseguir sus fines instrumentales y/o para la satisfacción de las necesidades afectivas de sus miembros” (Brawley y Widmeyer, 1998, citado por Tomás & Cuenca, 2019) .

Cultura organizacional: El contexto organizacional interno incluye categorías relativamente estables y amplias de características organizacionales tales como la cultura, estructura, y el poder y las características políticas donde se desarrollan las actividades organizacionales. Es que el ajuste entre la estrategia organizacional y la cultura organizacional puede explicar las variaciones en el desempeño organizacional (Pettigrew, 1979, citado por Meng & Berger, 2019).

La cultura organizacional es muy importante debido a que aporta al conocimiento científico, gracias a su complejidad y diversidad está condicionado por la relación de factores externos e internos que legitiman los procesos que la dinamizan y su carácter particular de expresión (Serrate et al., 2017, citado por Gonzáles-Limas et al., 2018).

Liderazgo: Además de una base psicológica humanista, la autenticidad en el liderazgo es una teoría compleja con similitudes con varias otras teorías de liderazgo. La teoría del liderazgo auténtico se parece más a los estilos relacionales de liderazgo, como el servidor, transformador, carismático, espiritual y ético estilos. Los estilos sirviente y transformador son los dos estilos de liderazgo relacional que están más estrechamente relacionados con autenticidad.[...] El principio fundamental del liderazgo de servicio es la capacidad del líder para escuchar a los seguidores (Avolio & Gardner, Heyler & Martin, citados por (Johnson, 2019).

El líder facilita a su equipo de trabajo herramientas que permitan alcanzar los objetivos (Saavedra, 2018, citado por Rozo-Sánchez et al., 2019)

III. METODOLOGÍA:

3.1 Tipo y Diseño de investigación:

3.1.1 Tipo de investigación

Ñaupas et al. (2018) nos dice que la investigación es básica, pura o sustantiva, recibe el nombre de pura porque no le interesa por un objetivo de conocimientos, su motivación es la curiosidad, se satisface al descubrir nuevos conocimientos.

Para este estudio, la investigación fue de tipo básica, porque buscó aumentar el conocimiento científico, además, se recoge información teórica para determinar la situación real.

3.1.2 Diseño de investigación

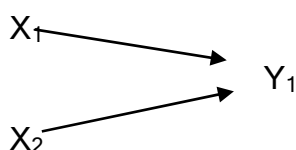
Lo que se efectúa en la investigación no experimental es medir u observar variables y fenómenos tal como se dan en su forma natural, para que sean analizadas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Fue de diseño no experimental porque no se recurrió a la manipulación intencional de las variables de estudio, fue de tipo transversal correlacional-causal, porque se tomaron datos en un instante de tiempo para determinar una situación real y establecer si existe relación entre las variables estudio,

El siguiente es el esquema propuesto tipo para la investigación:

Figura N°1.

Esquema de la investigación.



Leyenda:

X1= Variable independiente 1: Gestión administrativa

X2= Variable independiente 2: Conflictos Laborales

Y1= Variable dependiente: Productividad Laboral

3.2. Variables y operacionalización:

Variable Gestión administrativa

Definición conceptual

La gestión administrativa es un ítem principal de la gestión, al mismo tiempo que sistémico y aglutinador, desde hace tiempo es el soporte del crecimiento empresarial, social, económico y tecnológico del mundo durante los últimos años. Se caracteriza porque abarca cuatro aspectos fundamentales: la dirección, la planificación, el control y la organización. (González Rodríguez et al., 2020).

Definición operacional

Tomando en cuenta las dimensiones de la variable como son: control, organización, planeación y dirección; se propondrán preguntas correspondientes por cada indicador dentro del instrumento a desarrollar.

Ver anexo operacionalización de variables

Variable Conflictos laborales

Definición conceptual

Rosales (2018, que cita a Gonzales 2012). "Es un enfrentamiento de posiciones que surgen entre un grupo de personas o varias personas, porque el comportamiento de una perjudica al cumplimiento de objetivos de la otra; incluye aspectos Interpersonal e intrapersonales" (pág. 4).

Definición operacional

Tomando en cuenta las dimensiones de la variable como son: intrapersonal e interpersonal; se propondrán preguntas correspondientes por cada indicador dentro del instrumento a desarrollar.

Ver anexo operacionalización de variables

Variable Productividad Laboral

Definición conceptual

De acuerdo a Castro (2021, que citó a Tolentino 2004), la productividad laboral es la consecuencia de la articulación y armonía del recurso o conocido como capital humano, los procedimientos y la estructura denominado sistema, llevado por las personas naturales mediante la eficacia, con el fin de obtener un conjunto equiparado de los recursos.

Definición operacional

Tomando en cuenta las dimensiones de la variable como son: trabajo en equipo, liderazgo y cohesión, competencias y cultura organizacional; se propondrán preguntas correspondientes por cada indicador dentro del instrumento a desarrollar.

Ver anexo operacionalización de variables

Escala de medición

Para el presente estudio se utilizará la escala de Likert, con valores que van del 1 al 5 tal como se ha descrito en la tabla de operacionalización de las variables anteriormente.

3.3. Población, Muestra y Muestreo:

3.3.1 Población

La población se puede definir como el total de las unidades de estudio, que tienen las características necesarias, para ser consideradas como tales. Estas unidades pueden ser objetos, personas, conglomerados, fenómenos o hechos, que presentan las características requeridas para la investigación (Ñaupas et al., 2018).

Para el presente estudio la población total fue de 125 trabajadores pertenecientes al ministerio de estado.

3.3.2 Muestra

Se define a la muestra como una proporción de la población, y por lo cual, tienen las características necesarias para la investigación, es suficientemente clara para que no haya confusión alguna (Ñaupas et al., 2018). La muestra obtenida fue de 95 trabajadores pertenecientes al ministerio de estado.

3.3.3 Muestreo

El muestreo es la forma como se va a tomar la muestra de estudio, para el caso de la muestra dentro del ministerio, esta se realizará a criterio del investigador con el objetivo de no buscar las mejores oportunidades y al mismo tiempo, no interrumpir con las actividades laborales.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recogida de Datos

Para los propósitos de la investigación, la técnica a utilizar será la encuesta, y el instrumento será el cuestionario, los cuales serán tres y estarán comprendidos uno por cada variable de estudio.

Validez

Según Hernández, Fernández, and Baptista (2014) Es el grado por el cual un instrumento mide realmente la variable, de acuerdo con la designación de expertos para el tema. (p.204).

Para el desarrollo del presente estudio se ha tenido en cuenta instrumentos que ya han pasado por un proceso de revisión de pares, los cuales se mencionan en el siguiente cuadro:

Tabla 1.

Instrumentos validados

| Nombre del investigador | variable |
|--|------------------------|
| 1.- Huamaccto Allcca, Niltón Raúl (Huamaccto Allcca, 2021) | Gestión Administrativa |
| 2.- Rosales Falcón Angel Fray (Rosales, 2018) | Conflictos laborales |
| 3.- Deborah Mercedes Castro Castillo (Castro Castillo, 2021) | Productividad laboral |

Confiabilidad

Hernández (2014) nos dice que “En la práctica es casi imposible que una medición sea perfecta y generalmente se tiene un grado de error.” (p.200).

Teniendo en cuenta lo indicado anteriormente se optó por realizar un análisis de fiabilidad a cada una de las variables, para lo cual, se procedió a utilizar el estadístico de alfa de Cronbach.

Tabla 2.

Fiabilidad de las variables del presente estudio

| Variable | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------------|-------------------------|-----------------------|
| Gestión administrativa | 0,815 | 22 |
| Productividad laboral | 0,834 | 20 |
| Conflictos laborales | 0,910 | 17 |

3.5 Procedimiento

Para la presente investigación, se evaluó a los trabajadores del ministerio de estado, se solicitó la participación anónima por parte de los trabajadores, respetando los horarios laborales y los momentos apropiados para no generar

malestar en las oficinas del ministerio ni entre los participantes, una vez realizada la aplicación de los instrumentos, se procedió a cargar y descargar la información en herramientas ofimáticas, para que luego sean procesadas por la herramienta estadística SPSS versión 25, en donde se aplicó la prueba de hipótesis de regresión ordinal por ser de tres variables para la estadística inferencial.

3.6 Métodos de Análisis de Datos

Para realizar el análisis de datos se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25, en el cual se desarrolló la información de la estadística descriptiva, para la interpretación de la información obtenida, desarrollando tablas y figuras por cada variable y sus dimensiones asociadas, del mismo modo, se aplicó la prueba estadística de regresión ordinal para el tratamiento de la información en cuanto a la prueba de las hipótesis, obteniéndose los resultados descritos en el capítulo de resultados. Toda esta información fue apoyada con herramientas de software base como el Microsoft Excel en su versión estándar.

3.7 Aspectos Éticos

Para el estudio realizado, se ha cumplido con los estándares de la norma APA séptima edición, bajo el uso del gestor de referencias Mendeley, del mismo modo, toda la información y todos los datos obtenidos han sido verídicos y recogidos de fuentes confiables, se utilizó información de fuentes confiables de los artículos científicos, tesis, libros de reconocidos autores internacionales. Del mismo modo, se ha cumplido con los estándares solicitados por la universidad y se ha respetado los derechos de autor de cada fuente incluida en el presente estudio.

III. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos de la Variable independiente: Gestión Administrativa

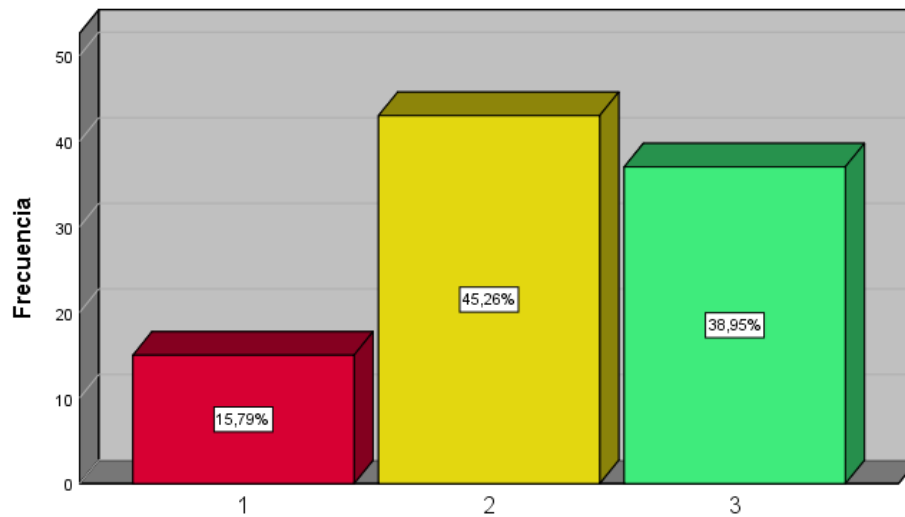
Tabla 3.

Variable independiente: Gestión Administrativa

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 1 | 15 | 15,8 | 15,8 | 15,8 |
| | 2 | 43 | 45,3 | 45,3 | 61,1 |
| | 3 | 37 | 38,9 | 38,9 | 100,0 |
| | Total | 95 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 2.

Variable independiente: Gestión Administrativa



Interpretación: Del total de 95 trabajadores encuestados el 15.8% indican que la gestión administrativa la considera baja, un 45,3% media, y un 38.9% alta.

Dimensión 1: Planificación

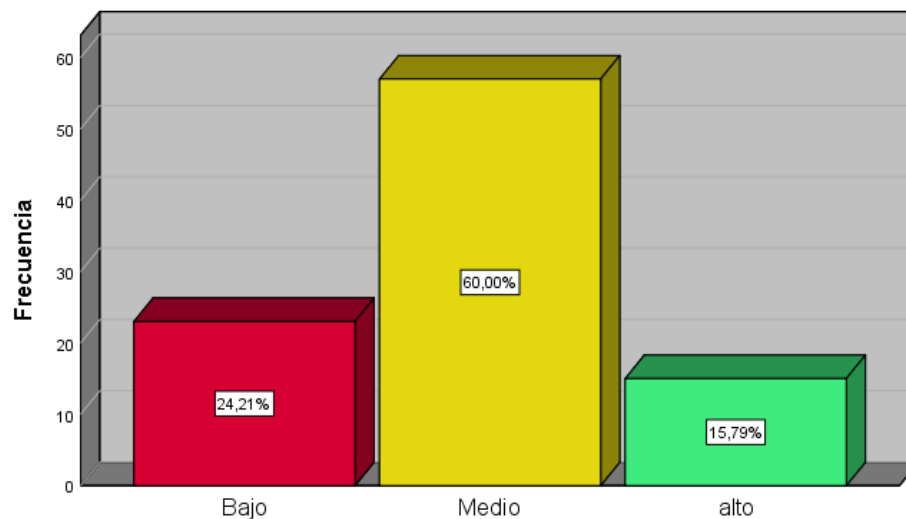
Tabla 4.

Dimensión Planificación

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 23 | 24,2 | 24,2 | 24,2 |
| | Medio | 57 | 60,0 | 60,0 | 84,2 |
| | alto | 15 | 15,8 | 15,8 | 100,0 |
| | Total | 95 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 3.

Dimensión Planificación



Interpretación: Del total de 95 trabajadores para la variable Gestión administrativa en la dimensión Planificación, considera que el 24,2% es baja, 60,0% es media y 15,8% es alta.

Dimensión 2. Organización

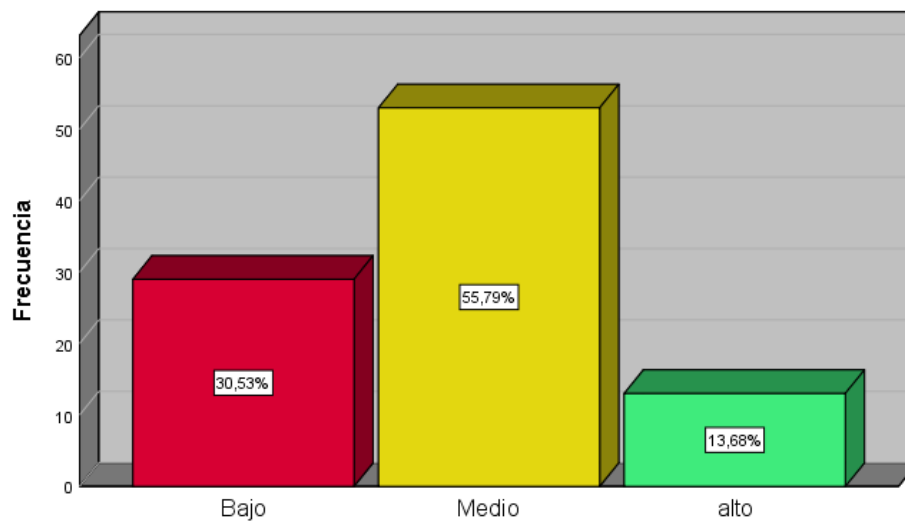
Tabla 5.

Dimensión Organización

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 29 | 30,5 | 30,5 | 30,5 |
| | Medio | 53 | 55,8 | 55,8 | 86,3 |
| | alto | 13 | 13,7 | 13,7 | 100,0 |
| | Total | 95 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 4.

Dimensión Organización



Interpretación: Del total de 95 trabajadores para la variable Gestión administrativa en la dimensión Organización, los encuestados consideran que el 30,5% es baja, 55,8% es media y 13,7% es alta.

Dimensión 3. Dirección

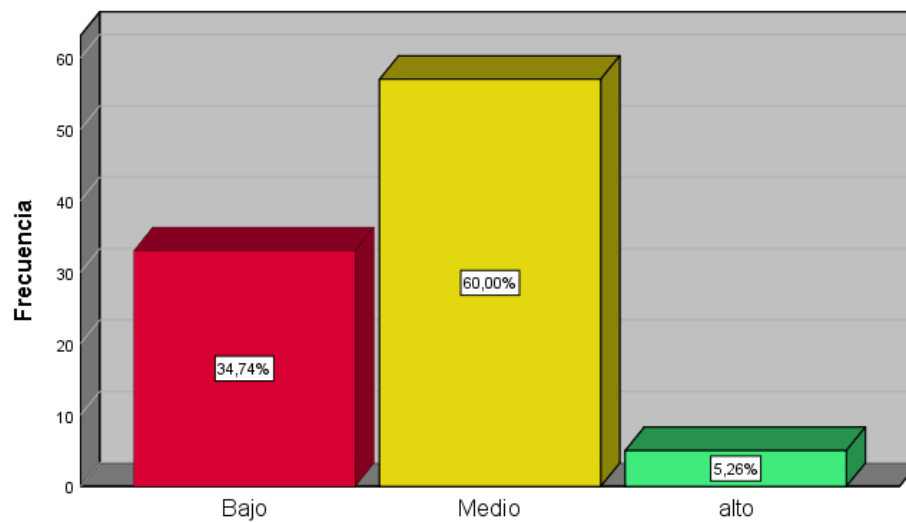
Tabla 6.

Dimensión Dirección

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 33 | 34,7 | 34,7 | 34,7 |
| | Medio | 57 | 60,0 | 60,0 | 94,7 |
| | alto | 5 | 5,3 | 5,3 | 100,0 |
| | Total | 95 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 5.

Dimensión Dirección



Interpretación: Del total de 95 trabajadores para la variable Gestión administrativa en la dimensión Dirección, los encuestados consideran que el 34,7% es baja, 60,0% es media y 5,3% es alta.

Dimensión 4. Control

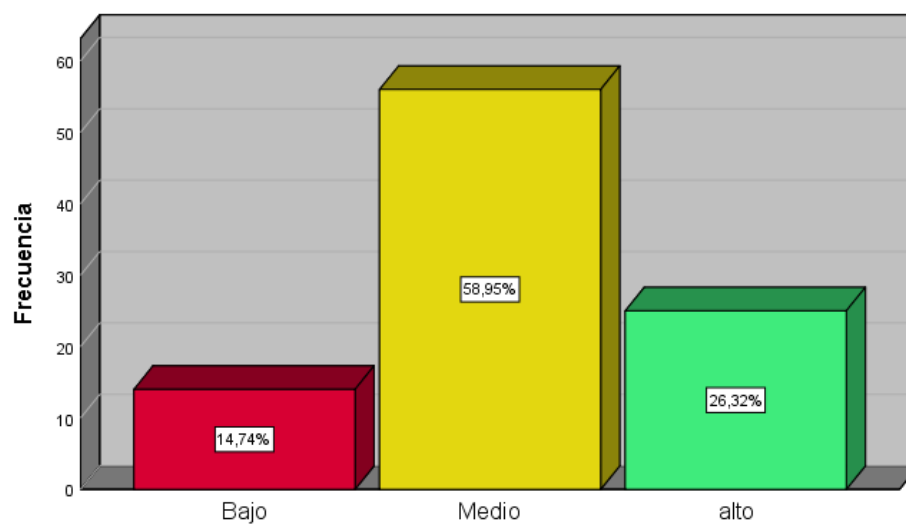
Tabla 7.

Dimensión Control

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 14 | 14,7 | 14,7 | 14,7 |
| | Medio | 56 | 58,9 | 58,9 | 73,7 |
| | alto | 25 | 26,3 | 26,3 | 100,0 |
| | Total | 95 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 6.

Dimensión Control



Interpretación: Del total de 95 trabajadores para la variable Gestión administrativa en la dimensión Control, los encuestados consideran que el 14,7% es baja, 58,9% es media y 26,3% es alta.

4.2 Resultados descriptivos de la Variable dependiente: Productividad Laboral

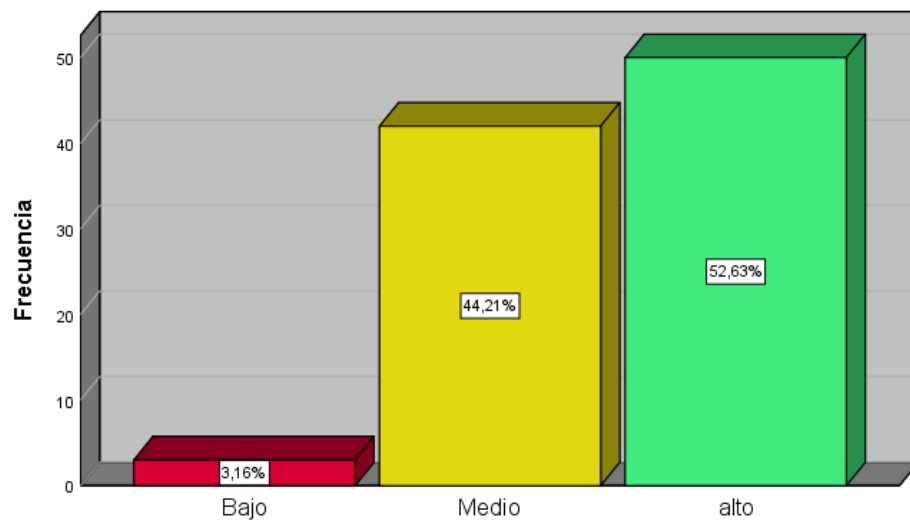
Tabla 8.

Variable Dependiente: Productividad Laboral

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 3 | 3,2 | 3,2 | 3,2 |
| | Medio | 42 | 44,2 | 44,2 | 47,4 |
| | alto | 50 | 52,6 | 52,6 | 100,0 |
| | Total | 95 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 7.

Variable Dependiente Productividad Laboral



Interpretación: Del total de 95 trabajadores para la variable Productividad laboral, los encuestados consideran que el 3,2% es baja, 44,2% es media y 52,6% es alta.

Dimensión 1. Competencias

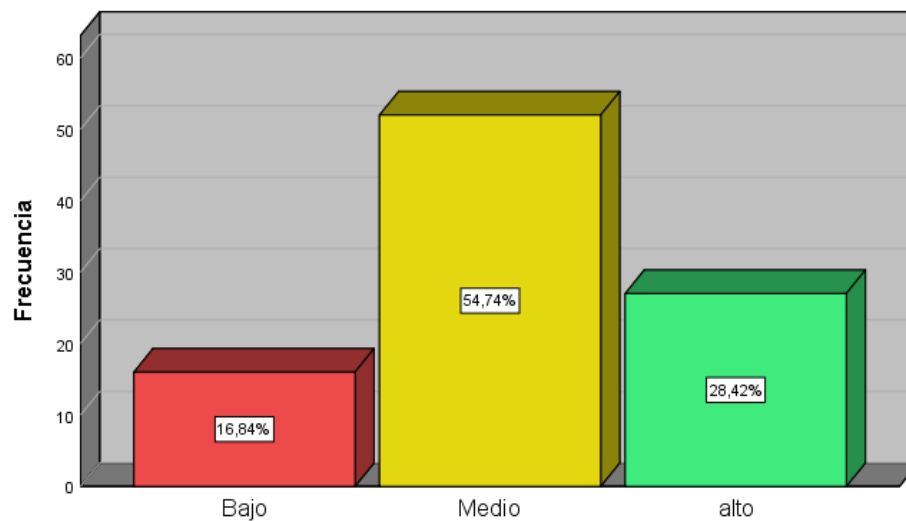
Tabla 9.

Dimensión competencias

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 16 | 16,8 | 16,8 | 16,8 |
| | Medio | 52 | 54,7 | 54,7 | 71,6 |
| | alto | 27 | 28,4 | 28,4 | 100,0 |
| | Total | 95 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 8.

Dimensión competencias



Interpretación: Del total de 95 trabajadores para la variable Productividad laboral en la dimensión Competencias, los encuestados consideran que el 16,8% es baja, 54,7% es media y 28,4% es alta.

Dimensión 2. Trabajo en equipo y cohesión

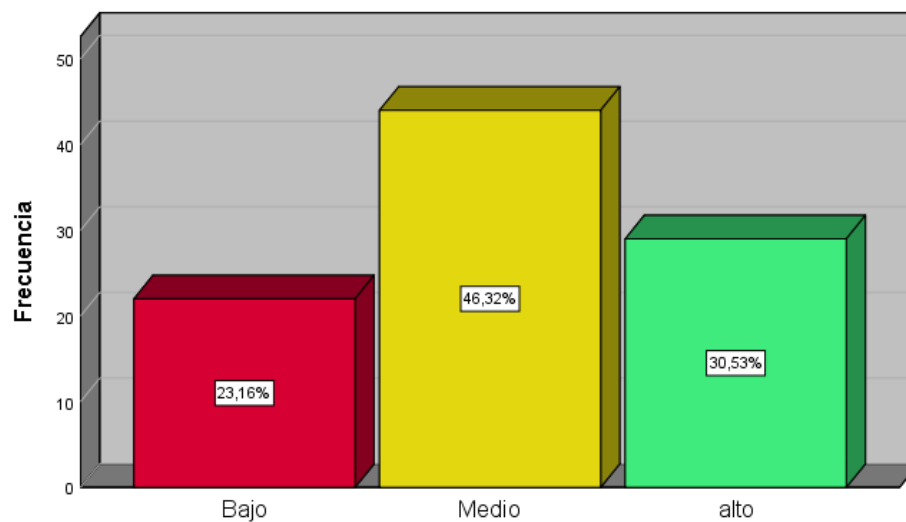
Tabla 10.

Dimensión Trabajo en equipo y cohesión

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 22 | 23,2 | 23,2 | 23,2 |
| | Medio | 44 | 46,3 | 46,3 | 69,5 |
| | alto | 29 | 30,5 | 30,5 | 100,0 |
| | Total | 95 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 9.

Dimensión Trabajo en equipo y cohesión



Interpretación: Del total de 95 trabajadores para la variable Productividad laboral en la dimensión Trabajo en equipo y cohesión, los encuestados consideran que el 23,2% es baja, 46,3% es media y 3,5% es alta.

Dimensión 3. Cultura organizacional

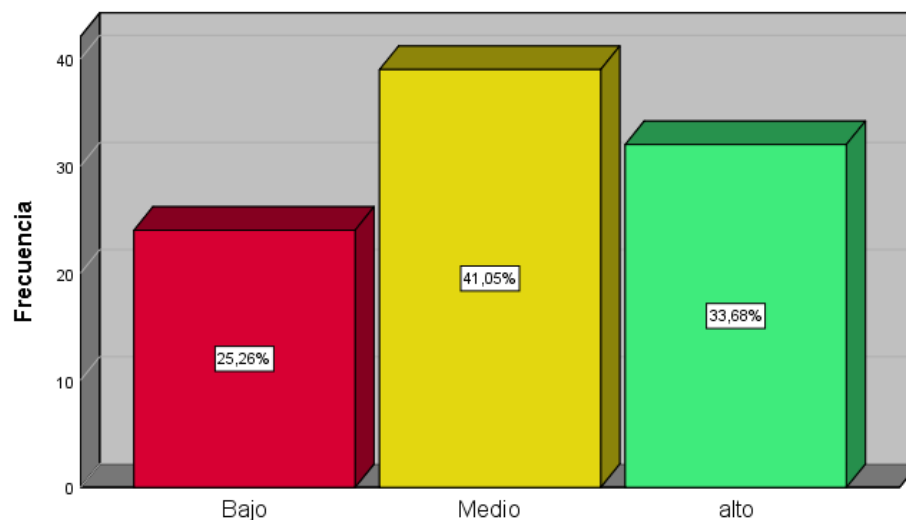
Tabla 11.

Dimensión Cultura Organizacional

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 24 | 25,3 | 25,3 | 25,3 |
| | Medio | 39 | 41,1 | 41,1 | 66,3 |
| | alto | 32 | 33,7 | 33,7 | 100,0 |
| | Total | 95 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 10.

Dimensión Cultura organizacional



Interpretación: Del total de 95 trabajadores para la variable Productividad laboral en la dimensión Cultura organizacional, los encuestados consideran que el 25,3% es baja, 41,1% es media y 33,7% es alta.

Dimensión 4. Liderazgo

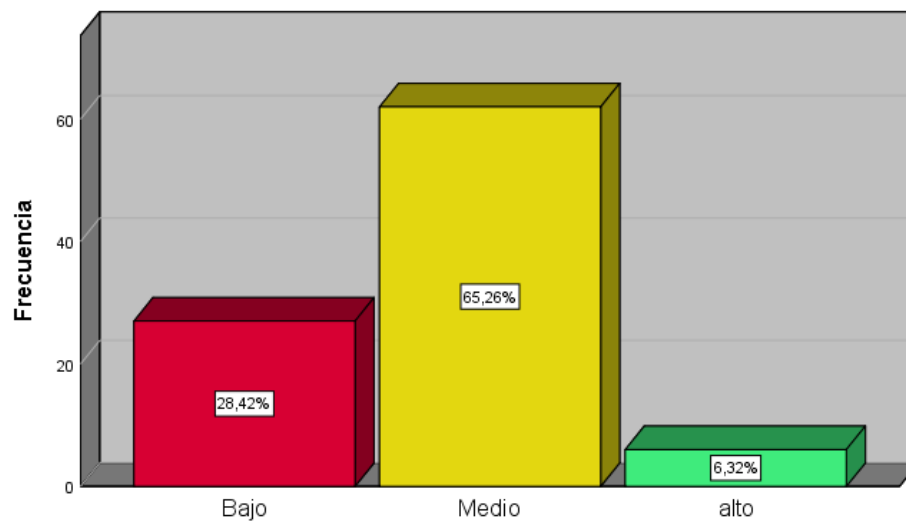
Tabla 12.

Dimensión Liderazgo

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 27 | 28,4 | 28,4 | 28,4 |
| | Medio | 62 | 65,3 | 65,3 | 93,7 |
| | alto | 6 | 6,3 | 6,3 | 100,0 |
| | Total | 95 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 11.

Dimensión Liderazgo



Interpretación: Del total de 95 trabajadores para la variable Productividad laboral en la dimensión Liderazgo, los encuestados consideran que el 28,4% es baja, 65,3% es media y 6,3% es alta.

4.3 Resultados descriptivos de la Variable: Conflicto laboral

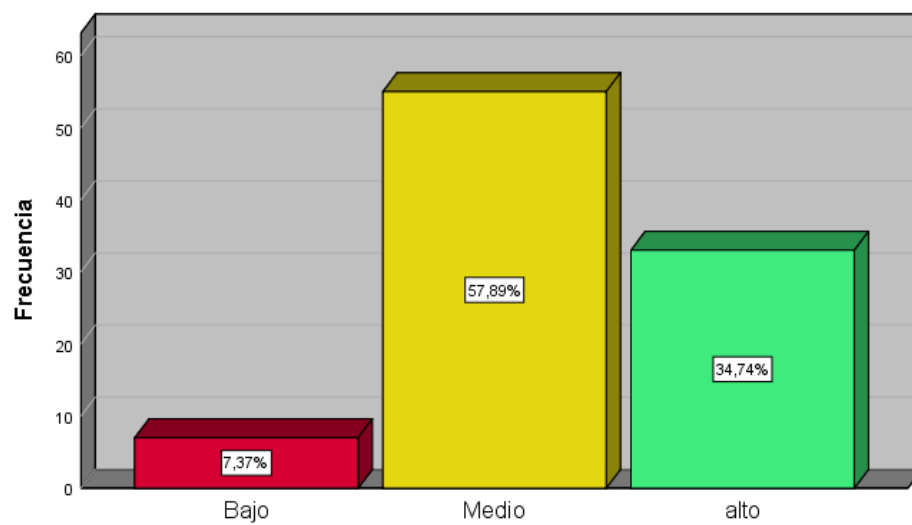
Tabla 13.

Variable Conflicto laboral

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 7 | 7,4 | 7,4 | 7,4 |
| | Medio | 55 | 57,9 | 57,9 | 65,3 |
| | alto | 33 | 34,7 | 34,7 | 100,0 |
| | Total | 95 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 12.

Variable Conflicto laboral



Interpretación: Del total de 95 trabajadores para la variable Conflicto laboral, los encuestados consideran que el 7,4% es baja, 57,9% es media y 34,7% es alta.

Dimensión 1. Intrapersonal

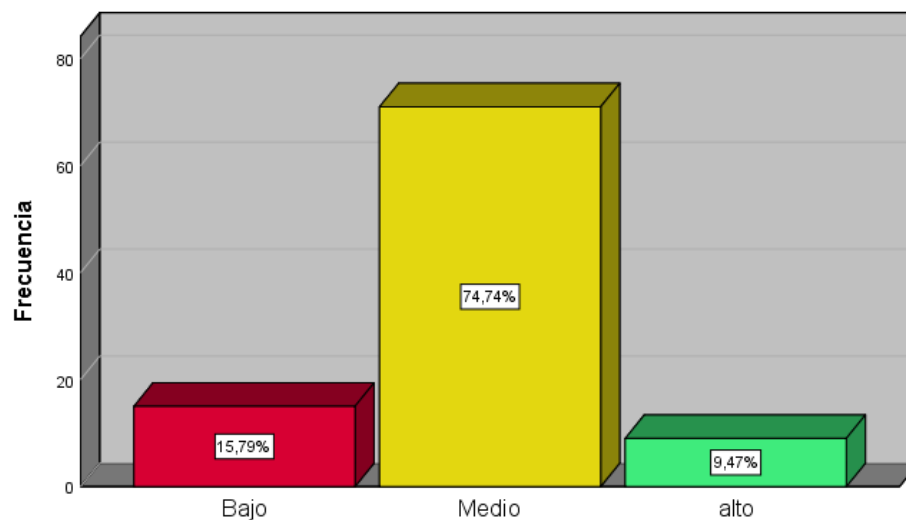
Tabla 14.

Dimensión Intrapersonal

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 15 | 15,8 | 15,8 | 15,8 |
| | Medio | 71 | 74,7 | 74,7 | 90,5 |
| | alto | 9 | 9,5 | 9,5 | 100,0 |
| Total | | 95 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 13.

Dimensión Intrapersonal



Interpretación: Del total de 95 trabajadores para la variable Conflicto laboral, en la dimensión Intrapersonal, los encuestados consideran que el 15,8% es baja, 74,7% es media y 9,5% es alta.

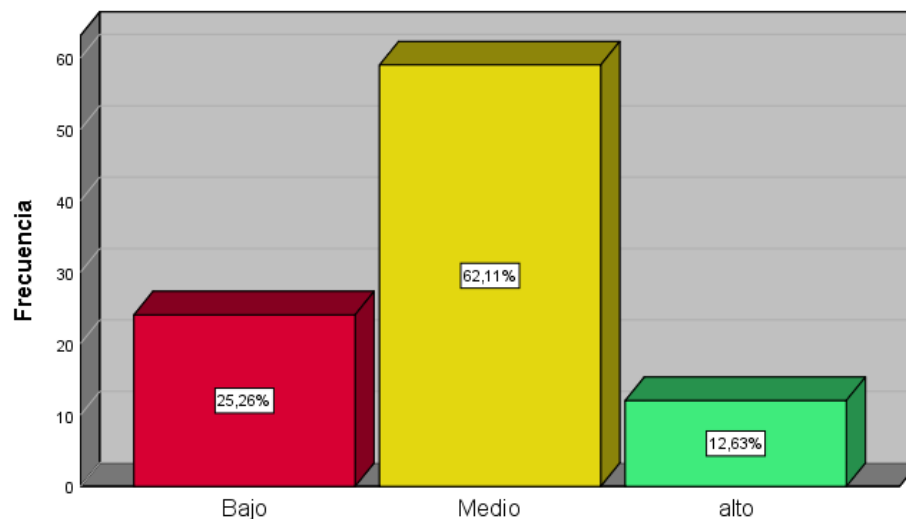
Dimensión 2. Interpersonal

Tabla 15.
Interpersonal

| | | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Bajo | 24 | 25,3 | 25,3 | 25,3 |
| | Medio | 59 | 62,1 | 62,1 | 87,4 |
| | alto | 12 | 12,6 | 12,6 | 100,0 |
| | Total | 95 | 100,0 | 100,0 | |

Figura 14.

Dimensión Interpersonal



Interpretación: Del total de 95 trabajadores para la variable Conflicto laboral, en la dimensión Interpersonal, los encuestados consideran que el 25,3% es baja, 62,1% es media y 12,6% es alta.

Tabla 16

Tabla cruzada de la gestión administrativa y los conflictos laborales vs la productividad laboral

| Gestión Administrativa | | | Productividad Laboral | | | Total |
|------------------------|----------------------|-------|-----------------------|-------|--------|-------|
| | | | Bajo | Medio | Alto | |
| Bajo | Conflictos Laborales | Bajo | 13.3% | 13.3% | 0.0% | 26.7% |
| | | Medio | 6.7% | 60.0% | 0.0% | 66.7% |
| | | Alto | 0.00% | 6.7% | 0.0% | 6.7% |
| | Total | 20.0% | 80.0% | 0.0% | 100.0% | |
| Medio | Conflictos Laborales | Bajo | 0.0% | 4.7% | 0.0% | 4.7% |
| | | Medio | 0.0% | 51.2% | 18.6% | 69.8% |
| | | Alto | 0.0% | 11.6% | 14.0% | 25.6% |
| | Total | 0.0% | 67.4% | 32.6% | 100.0% | |
| Alto | Conflictos Laborales | Bajo | 0.0% | 0.0% | 2.7% | 2.7% |
| | | Medio | 0.0% | 0.0% | 40.5% | 40.5% |
| | | Alto | 0.0% | 2.7% | 54.1% | 56.8% |
| | Total | 0.0% | 2.7% | 97.3% | 100.0% | |
| Total | Conflictos Laborales | Bajo | 2.1% | 4.2% | 1.1% | 7.4% |
| | | Medio | 1.1% | 32.6% | 24.2% | 57.9% |
| | | Alto | 0.0% | 7.4% | 27.4% | 34.7% |
| | Total | 3.2% | 44.2% | 52.6% | 100.0% | |

De la tabla 16 podemos analizar que cuando el nivel de la variable Gestión administrativa es bajo y el nivel es medio en la variable conflictos laborales, se obtiene en la variable productividad laboral un nivel medio de 60%, también se deduce que cuando el nivel de la variable gestión administrativa es medio y el nivel de la variable conflictos laborales es medio, existe un 51,2% en el nivel medio de la variable productividad laboral. Finalmente, cuando la variable gestión administrativa es alta y la variable conflictos laborales es media, se obtiene un nivel alto de 40,5%, mientras que cuando la variable gestión administrativa es alta y la variable conflictos laborales es alta, se obtiene un 54,1% en el nivel alto de la variable productividad laboral.

Tabla 17

Tabla cruzada de la gestión administrativa y los conflictos laborales vs competencias.

| Gestión Administrativa | | | Competencias | | | Total |
|------------------------|----------------------|-------|--------------|-------|--------|-------|
| | | | Bajo | Medio | Alto | |
| Bajo | Conflictos Laborales | Bajo | 13.3% | 6.7% | 6.7% | 26.7% |
| | | Medio | 40.0% | 26.7% | 0.0% | 66.7% |
| | | Alto | 0.0% | 6.7% | 0.0% | 6.7% |
| | Total | 53.3% | 40.0% | 6.7% | 100.0% | |
| Medio | Conflictos Laborales | Bajo | 2.3% | 0.0% | 2.3% | 4.7% |
| | | Medio | 14.0% | 48.8% | 7.0% | 69.8% |
| | | Alto | 0.0% | 18.6% | 7.0% | 25.6% |
| | Total | 16.3% | 67.4% | 16.3% | 100.0% | |
| Alto | Conflictos Laborales | Bajo | 0.0% | 0.0% | 2.7% | 2.7% |
| | | Medio | 0.0% | 18.9% | 21.6% | 40.5% |
| | | Alto | 2.7% | 27.0% | 27.0% | 56.8% |
| | Total | 2.7% | 45.9% | 51.4% | 100.0% | |
| Total | Conflictos Laborales | Bajo | 3.2% | 1.1% | 3.2% | 7.4% |
| | | Medio | 12.6% | 33.7% | 11.6% | 57.9% |
| | | Alto | 1.1% | 20.0% | 13.7% | 34.7% |
| | Total | 16.8% | 54.7% | 28.4% | 100.0% | |

De la tabla 17 podemos analizar que cuando el nivel de la variable Gestión administrativa es bajo y el nivel es medio en la variable conflictos laborales, se obtiene en la dimensión competencias de la variable productividad laboral un nivel bajo de 40% y un nivel medio de 26,7%; también se deduce que cuando en nivel de la variable gestión administrativa es medio y el nivel de la variable conflictos laborales es medio, existe un 48,8% en el nivel medio de la dimensión competencias de la variable productividad laboral. Finalmente, cuando la variable gestión administrativa es alta y la variable conflictos laborales es alta, se obtiene un nivel medio de 27,0%, de forma similar que cuando el nivel es alto en la dimensión competencias de la variable productividad laboral.

Tabla 18

Tabla cruzada de la gestión administrativa y los conflictos laborales vs Trabajo en equipo y cohesión

| Gestión Administrativa | | | Trabajo en equipo y cohesión | | | Total |
|------------------------|----------------------|-------|------------------------------|-------|--------|-------|
| | | | Bajo | Medio | Alto | |
| Bajo | Conflictos Laborales | Bajo | 20.0% | 6.7% | 0.0% | 26.7% |
| | | Medio | 40.0% | 20.0% | 6.7% | 66.7% |
| | | Alto | 0.0% | 6.7% | 0.0% | 6.7% |
| | Total | 60.0% | 33.3% | 6.7% | 100.0% | |
| Medio | Conflictos Laborales | Bajo | 4.7% | 0.0% | 0.0% | 4.7% |
| | | Medio | 11.6% | 46.5% | 11.6% | 69.8% |
| | | Alto | 4.7% | 14.0% | 7.0% | 25.6% |
| | Total | 20.9% | 60.5% | 18.6% | 100.0% | |
| Alto | Conflictos Laborales | Bajo | 0.0% | 2.7% | 0.0% | 2.7% |
| | | Medio | 5.4% | 16.2% | 18.9% | 40.5% |
| | | Alto | 5.4% | 16.2% | 35.1% | 56.8% |
| | Total | 10.8% | 35.1% | 54.1% | 100.0% | |
| Total | Conflictos Laborales | Bajo | 5.3% | 2.1% | 0.0% | 7.4% |
| | | Medio | 13.7% | 30.5% | 13.7% | 57.9% |
| | | Alto | 4.2% | 13.7% | 16.8% | 34.7% |
| | Total | 23.2% | 46.3% | 30.5% | 100.0% | |

De la tabla 18 podemos analizar que cuando el nivel de la variable Gestión administrativa es bajo y el nivel es medio en la variable conflictos laborales, se obtiene en la dimensión trabajo en equipo y cohesión de la variable productividad laboral un nivel bajo de 40%, también se deduce que cuando en nivel de la variable gestión administrativa es medio y el nivel de la variable conflictos laborales es medio, existe un 46,5% en el nivel medio de la dimensión trabajo en equipo y cohesión de la variable productividad laboral. Finalmente, cuando la variable gestión administrativa es alta y la variable conflictos laborales es alta, se obtiene un nivel alto de 35,1%, de la dimensión trabajo en equipo y cohesión de la variable productividad laboral.

Tabla 19

Tabla cruzada de la gestión administrativa y los conflictos laborales vs cultura organizacional

| Gestión Administrativa | | | Cultura organizacional | | | Total |
|------------------------|----------------------|-------|------------------------|-------|--------|-------|
| | | | Bajo | Medio | Alto | |
| Bajo | Conflictos Laborales | Bajo | 20.0% | 6.7% | 0.0% | 26.7% |
| | | Medio | 40.0% | 26.7% | 0.0% | 66.7% |
| | | Alto | 6.7% | 0.0% | 0.0% | 6.7% |
| | Total | 66.7% | 33.3% | 0.0% | 100.0% | |
| Medio | Conflictos Laborales | Bajo | 2.3% | 2.3% | 0.0% | 4.7% |
| | | Medio | 18.6% | 32.6% | 18.6% | 69.8% |
| | | Alto | 9.3% | 9.3% | 7.0% | 25.6% |
| | Total | 30.2% | 44.2% | 25.6% | 100.0% | |
| Alto | Conflictos Laborales | Bajo | 0.0% | 2.7% | 0.0% | 2.7% |
| | | Medio | 0.0% | 21.6% | 18.9% | 40.5% |
| | | Alto | 2.7% | 16.2% | 37.8% | 56.8% |
| | Total | 2.7% | 40.5% | 56.8% | 100.0% | |
| Total | Conflictos Laborales | Bajo | 4.2% | 3.2% | 0.0% | 7.4% |
| | | Medio | 14.7% | 27.4% | 15.8% | 57.9% |
| | | Alto | 6.3% | 10.5% | 17.9% | 34.7% |
| | Total | 25.3% | 41.1% | 33.7% | 100.0% | |

De la tabla 19 podemos analizar que cuando el nivel de la variable Gestión administrativa es bajo y el nivel es medio en la variable conflictos laborales, se obtiene en la dimensión cultura organizacional de la variable productividad laboral un nivel bajo de 40% y un 26,7% en el nivel medio, también se deduce que cuando el nivel medio de la variable gestión administrativa es medio y el nivel de la variable conflictos laborales es medio, existe un 32,6% en el nivel medio y un 18,6 en los niveles alto y bajo de la dimensión cultura organizacional de la variable productividad laboral. Finalmente, cuando la variable gestión administrativa es alta y la variable conflictos laborales es media, se obtiene un nivel medio de 21,6% y cuando la variable gestión administrativa es alta y conflictos laborales es alta, se obtiene un nivel alto de 37,8% de la dimensión cultura organizacional de la variable productividad laboral.

Tabla 20

Tabla cruzada de la gestión administrativa y los conflictos laborales vs liderazgo

| Gestión Administrativa | | | Liderazgo | | | Total |
|------------------------|----------------------|-------|-----------|-------|--------|-------|
| | | | Bajo | Medio | Alto | |
| Bajo | Conflictos Laborales | Bajo | 26.7% | 0.0% | 0.0% | 26.7% |
| | | Medio | 33.3% | 33.3% | 0.0% | 66.7% |
| | | Alto | 0.0% | 6.7% | 0.0% | 6.7% |
| | Total | 60.0% | 40.0% | 0.0% | 100.0% | |
| Medio | Conflictos Laborales | Bajo | 2.3% | 2.3% | 0.0% | 4.7% |
| | | Medio | 32.6% | 34.9% | 2.3% | 69.8% |
| | | Alto | 7.0% | 16.3% | 2.3% | 25.6% |
| | Total | 41.9% | 53.5% | 4.7% | 100.0% | |
| Alto | Conflictos Laborales | Bajo | 0.0% | 2.7% | 0.0% | 2.7% |
| | | Medio | 0.0% | 32.4% | 8.1% | 40.5% |
| | | Alto | 0.0% | 54.1% | 2.7% | 56.8% |
| | Total | 0.0% | 89.2% | 10.8% | 100.0% | |
| Total | Conflictos Laborales | Bajo | 5.3% | 2.1% | 0.0% | 7.4% |
| | | Medio | 20.0% | 33.7% | 4.2% | 57.9% |
| | | Alto | 3.2% | 29.5% | 2.1% | 34.7% |
| | Total | 28.4% | 65.3% | 6.3% | 100.0% | |

De la tabla 20 podemos analizar que cuando el nivel de la variable Gestión administrativa es bajo y el nivel es medio en conflictos laborales, entonces la dimensión liderazgo de la variable productividad laboral es de nivel bajo en 33,3% y de nivel medio en 33,3%, también se deduce que cuando en nivel de la variable gestión administrativa es medio y el nivel de la variable conflictos laborales es medio, existe un 32,6% en el nivel bajo y un 34,9 en el nivel medio de la dimensión Liderazgo de la variable productividad laboral. Finalmente, cuando la variable gestión administrativa es alta y la variable conflictos laborales es media, se obtiene un nivel medio de 32,4% en la dimensión liderazgo de la variable productividad laboral, mientras que para cuando la variable gestión administrativa es alta y la variable conflictos laborales es alta, se obtiene un 54,1% en la dimensión liderazgo de la variable productividad laboral.

4.4 Prueba de hipótesis

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

Ha: la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la productividad laboral de un ministerio de estado, 2022

H0: la gestión administrativa y los conflictos laborales no influyen en la productividad laboral de un ministerio de estado, 2022

Tabla 21.

Información de ajuste de los modelos H1

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 95,765 | | | |
| Final | 15,359 | 80,405 | 4 | ,000 |

Función de enlace: Logit.

Tabla 22.

Pseudo R cuadrado H1

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,571 |
| Nagelkerke | ,713 |
| McFadden | ,524 |

Interpretación: De acuerdo con los resultados estadísticos vistos para la hipótesis general, la tabla 21 nos indica la prueba de Chi cuadrado con un valor igual a 80,405 y una significancia de Sig=,000 con lo cual podemos afirmar que el modelo es correcto, para poder saber el grado de correlación entre las variables, en la tabla 22, el valor de Nagelkerke nos da un 71,3% de relación entre las variables de estudio, del mismo modo, por lo tanto, podemos rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis alterna, por lo cual la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la productividad laboral de un ministerio de estado, 2022

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 01

Ha: la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la Competencia laboral de un ministerio de estado, 2022

H0: la gestión administrativa y los conflictos laborales no influyen en la Competencia laboral de un ministerio de estado, 2022

Tabla 23.

Información de ajuste de los modelos H2

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 70,651 | | | |
| Final | 40,747 | 29,904 | 4 | ,000 |

Función de enlace: Logit.

Tabla 24.

Pseudo R cuadrado H2

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,270 |
| Nagelkerke | ,314 |
| McFadden | ,159 |

Función de enlace: Logit.

Interpretación: De acuerdo con los resultados estadísticos vistos para la hipótesis específica 01, la tabla 23 nos indica la prueba de Chi cuadrado con un valor igual a 29,904 y una significancia de Sig=,000 con lo cual podemos afirmar que el modelo es correcto, para poder saber el grado de correlación entre las variables, en la tabla 24, el valor de Nagelkerke nos da un 31,4% de relación entre las variables de estudio, del mismo modo, por lo tanto, podemos rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis alterna, por lo cual la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la Competencia laboral de un ministerio de estado, 2022

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 02

Ha: la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en el trabajo en equipo y cohesión laboral de un ministerio de estado, 2022

H0: la gestión administrativa y los conflictos laborales no influyen en el trabajo en equipo y cohesión laboral de un ministerio de estado, 2022

Tabla 25.

Información de ajuste de los modelos H3

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 66,993 | | | |
| Final | 37,641 | 29,353 | 4 | ,000 |

Función de enlace: Logit.

Tabla 26.

Pseudo R cuadrado H3

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,266 |
| Nagelkerke | ,302 |
| McFadden | ,146 |

Función de enlace: Logit.

Interpretación: De acuerdo con los resultados estadísticos vistos para la hipótesis específica 02, la tabla 25 nos indica la prueba de Chi cuadrado con un valor igual a 29,353 y una significancia de Sig=,000 con lo cual podemos afirmar que el modelo es correcto, para poder saber el grado de correlación entre las variables, en la tabla 26, el valor de Nagelkerke nos da un 30,2% de relación entre las variables de estudio, del mismo modo, por lo tanto, podemos rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis alterna, por lo cual la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en el trabajo en equipo y cohesión laboral de un ministerio de estado, 2022

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 03

Ha: la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la cultura organizacional de un ministerio de estado, 2022

H0: la gestión administrativa y los conflictos laborales no influyen en la cultura organizacional de un ministerio de estado, 2022

Tabla 27.

Información de ajuste de los modelos H4

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 70,289 | | | |
| Final | 36,798 | 33,492 | 4 | ,000 |

Función de enlace: Logit.

Tabla 28.

Pseudo R cuadrado H4

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,297 |
| Nagelkerke | ,336 |
| McFadden | ,163 |

Función de enlace: Logit.

Interpretación: De acuerdo con los resultados estadísticos vistos para la hipótesis específica 02, la tabla 27 nos indica la prueba de Chi cuadrado con un valor igual a 36,798 y una significancia de Sig=,000 con lo cual podemos afirmar que el modelo es correcto, para poder saber el grado de correlación entre las variables, en la tabla 28, el valor de Nagelkerke nos da un 33,6% de relación entre las variables de estudio, del mismo modo, por lo tanto, podemos rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis alterna, por lo cual la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la cultura organizacional de un ministerio de estado, 2022.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 04

Ha: la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en el Liderazgo laboral de un ministerio de estado, 2022

H0: la gestión administrativa y los conflictos laborales no influyen en el Liderazgo laboral de un ministerio de estado, 2022

Tabla 29.

Información de ajuste de los modelos H5

| Modelo | Logaritmo de la verosimilitud -2 | Chi-cuadrado | gl | Sig. |
|-------------------|----------------------------------|--------------|----|------|
| Sólo intersección | 65,715 | | | |
| Final | 33,382 | 32,333 | 4 | ,000 |

Función de enlace: Logit.

Tabla 30.

Pseudo R cuadrado H5

| | |
|-------------|------|
| Cox y Snell | ,288 |
| Nagelkerke | ,360 |
| McFadden | ,210 |

Función de enlace: Logit.

Interpretación: De acuerdo con los resultados estadísticos vistos para la hipótesis específica 04, la tabla 29 nos indica la prueba de Chi cuadrado con un valor igual a 32,382 y una significancia de Sig=,000 con lo cual podemos afirmar que el modelo es correcto, para poder saber el grado de correlación entre las variables, en la tabla 30, el valor de Nagelkerke nos da un 36% de relación entre las variables de estudio, del mismo modo, por lo tanto, podemos rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis alterna, por lo cual la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en el Liderazgo laboral de un ministerio de estado, 2022.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación ha sido desarrollada con el objetivo de poder encontrar una relación entre las variables de la gestión administrativa y los conflictos laborales para saber si existe influencia en la productividad laboral de un ministerio de estado, 2022; en la presente investigación se ha encontrado que del total de 95 participantes seleccionados a criterio del investigador, el 15.8% indican que la gestión administrativa la consideran baja, un 45,3% de participantes la considera media, y un 38.9% de encuestados la considera alta, lo que podemos inducir que existe una buena incidencia de respuestas por parte de los participantes que consideran que la gestión administrativa se encuentra desarrollándose adecuadamente.

Del mismo modo, podemos analizar que cuando el nivel de la variable Gestión administrativa es bajo y el nivel es medio en la variable conflictos laborales, se obtiene en la variable productividad laboral un nivel medio de 60%, también se deduce que cuando el nivel de la variable gestión administrativa es medio y el nivel de la variable conflictos laborales es medio, existe un 51,2% en el nivel medio de la variable productividad laboral. Finalmente, cuando la variable gestión administrativa es alta y la variable conflictos laborales es media, se obtiene un nivel alto de 40,5%, mientras que cuando la variable gestión administrativa es alta y la variable conflictos laborales es alta, se obtiene un 54,1% en el nivel alto de la variable productividad laboral.

Del mismo modo, para el caso de los participantes involucrados en el presente estudio, al momento de evaluar la dimensión planificación de la gestión administrativa, el 24,2% considera que es baja o escasa la planificación, el 60% de los participantes la considera moderada o media, y el 15,8 de los participantes la considera que es alta, por lo cual, podemos inducir que existe una tendencia a la poca existencia de planificación dentro de la gestión administrativa.

Al mismo tiempo, para la encuesta realizada sobre la dimensión

organización de la variable gestión administrativa, los encuestados indican que el 30,5% consideran que existe una baja organización, 55,8 de los encuestados consideran que existe una organización media, y 5,3% indica que existe una alta organización, por lo que podemos inducir que existe una organización no muy eficiente de las actividades que se desarrollan o se asignan dentro del ministerio.

Para el caso de la variable gestión administrativa, cuando se ha realizado la medición de la dimensión dirección, se encontró, que del total de participantes, el 34,7% considera que existe una baja dirección, el 60,0% de los participantes nos indica que existe un dirección media, mientras solo el 5,3% indica que es alta, de lo indicado, podemos inducir que existe una tendencia de forma regular sobre la dirección de las actividades a desarrollar dentro del ministerio.

En cuanto a la dimensión control de la variable gestión administrativa, los participantes al momento de evaluar, indicaron que el control en el ministerio es 14,7% bajo, otro grupo de participantes confirmaron en un 58,9% que el control que se realizado es intermedio, y un 26,3% indicaron que es alto el control, con lo cual, podemos incidir que existe un alto control moderado sobre las actividades que se realizan desde el punto de vista de la gestión administrativa.

Sobre la variable productividad laboral, encontramos que del total de los participantes, el 3,2% indicaron que existe una baja productividad laboral, 44,2% de los participantes en total, indicaron que existe una productividad laboral media, mientras que un 52,6% indicaron que existe una alta productividad, de lo cual, podemos incidir que si la encuesta fue realizada a los trabajadores, ellos indican que si se encuentran desarrollando actividades que van directamente alineadas con la productividad laboral, así como posiblemente con relación en cuanto al cumplimiento de dichas actividades en los plazos indicados.

En cuanto a la dimensión competencias, de la variable productividad laboral, se encuentra dentro del estudio, que del total de participantes, un 16,8% indicaron que las competencias de la productividad laboral son bajas o tal vez escasas, un 54,7% de los participantes indicaron que son medianamente competentes,

mientras que un 28,4% de los participantes marcaron que existe una alta competencia en la productividad, por lo cual, se puede inferir, que los trabajadores del ministerio si identifican las competencias dentro de las actividades a realizar y posiblemente se mentalizan adecuadamente para el cumplimiento de las mismas.

Sobre la dimensión del trabajo en equipo y cohesión, de la variable productividad, se ha observado que del total de participantes, un 23,2% considera que es baja, mientras que un 46,3% determina que el trabajo en equipo y cohesión dentro de las actividades laborales la consideran que se desarrolla medianamente, solo un 3,5% de los encuestados indica que dentro del trabajo en equipo y cohesión existe una alta participación, por lo cual podemos inferir que existe un compromiso participativo en equipo medianamente dentro del ministerio, en el momento que se desarrolló la investigación.

Para la evaluación de la variable productividad laboral, en cuanto a la evaluación realizada sobre la dimensión cultura organizacional, vemos que los encuestados han respondido que la cultura organizacional dentro del ministerio de estado, se presenta con un 25,3% por parte de los participantes como baja, mientras que un 41,1% de los participantes indica que es medianamente, y un 33,7% confirman que es alta, por lo cual, se puede inferir que los trabajadores del ministerio consideran que si tienen conocimiento y participación sobre la cultura organizacional que se desarrolla dentro del centro laboral realizando las actividades para el cumplimiento de los objetivos institucionales, podría sugerirse que va en conjunto con los elementos descritos anteriormente sobre la gestión administrativa dentro del contexto laboral.

Los participantes de la investigación, evaluaron sobre la variable productividad laboral en su dimensión liderazgo y en base a los resultados obtenidos se puede indicar que el 28,4% consideran que el liderazgo dentro de la productividad laboral es bajo, un 65,3% de los participantes indicaron que lo consideran medianamente dentro las actividades que realizan, solo un 6,3% comentaron que el liderazgo es alto dentro de lo que consideran la productividad laboral, de lo indicado anteriormente, se puede inducir que existe una tendencia

medianamente identificada con el liderazgo en cuanto a las actividades que realizan para alcanzar los objetivos y metas dentro de la productividad laboral en el ministerio, dentro del entorno administrativo en una institución, y principalmente del estado, se debe tener en cuenta que el liderazgo es un factor clave para el cumplimiento de resultados, por lo cual, se puede sugerir considerar posibles capacitaciones a los directivos, y del mismo modo, buscar nuevos líderes dentro del grupo que labora en el ministerio para que estos, puedan incrementar el cumplimiento de objetivos dentro de la institución.

Sobre la variable conflicto laboral, los participantes manifestaron que consideran en un 7,4 que los conflictos laborales son bajos o escasos, mientras que un 57,9% de los participantes consideraron que si existen conflictos medianamente o regularmente dentro del ministerio, sin embargo, un 34,7% de los encuestados indicaron que existen conflictos en modo alto, con lo cual se puede inducir que dentro de las actividades que realizan para el cumplimiento de los objetivos dentro del ministerio existe una gran cantidad de conflictos identificados, estos conflictos, atendiendo a los indicados descritos en la encuesta pueden estar relacionados con: la calidad de vida laboral, el desempeño, la solución de los mismos, las metas por parte del ministerio, los riesgos laborales a los cuales los trabajadores se encuentran expuestos, el trabajo en equipo y colaboración, que puede generar conflictos en el trabajo a realizar, la forma de comunicación con la cual desarrollan sus actividades, el conflicto de intereses que puede existir entre los trabajadores, por lo cual, se sugiere tener en cuenta estos resultados.

En cuanto a la dimensión intrapersonal de la variable comentada anteriormente, conflicto laboral, se puede indicar que del total de participantes encuestados, el 15,8% de ellos consideran que es nivel bajo, mientras que de los evaluados, el 74,7% consideran que es de nivel medio y solo un 9.5% consideran que existe un alto porcentaje de conflictos laborales asociados a la dimensión intrapersonal, la cual como se definió anteriormente es La capacidad de manejar el comportamiento y las emociones de uno para lograr los objetivos de uno mismo, por lo cual, se puede inferir, que sería recomendable que el personal de

ministerio sea capacitado para que pueda controlar en forma efectiva su comportamiento y las emociones frente a los demás trabajadores, y de esta forma, evitar que sea considerado un factor alto dentro de una futura investigación.

Sobre la dimensión intrapersonal de la variable de estudio conflictos laborales, los participantes han considerado que, del total de encuestados, un 25,3% considera que es baja la influencia de la dimensión, un 62,1% la considera que es media y un 12,6% consideran que es alta, por lo cual la dimensión intrapersonal que se define como expresar ideas e interpretar y responder a los mensajes de los demás, es un factor a considerar, debido al alto porcentaje que se ha identificado en la presente investigación, por lo cual, se sugiere, del mismo modo que la dimensión anterior, considerar la realización de actividades que permitan mejorar esta dimensión, y así lograr disminuir estos hallazgos identificados.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a través de la prueba estadística inferencial para describir la relación existente entre la gestión administrativa y los conflictos laborales sobre la productividad laboral de un ministerio de estado, 2022, los cuales dieron como resultado que un 71,3% de los participantes encuestados consideran que si existe una relación significativa entre las variables de estudio, estos resultados se han podido obtener a través de la prueba estadísticas de regresión ordinal considerando dos variables independientes (la gestión administrativa y los conflictos laborales), y una variable dependiente (la productividad laboral), para lo cual, se validó el modelo utilizando con los valores obtenidos de la prueba de chi cuadrado, con una significancia menor a 0,05; del mismo modo, validando los resultados de la prueba de Wald, que confirma que existe una relación entre las variables del presente estudio, este resultado se puede comparar con el estudio realizado por Castro (2021), quién también desarrolló un estudio similar en una Dirección General de Electrificación Rural, en donde obtuvo como resultado un 70,7% muy cercano a lo obtenido en la presente investigación.

Para los resultados obtenidos a través de la prueba estadística inferencial para describir la relación existente entre la gestión administrativa y los conflictos laborales sobre la productividad laboral en su dimensión Competencia laboral en un ministerio de estado, 2022, los resultados fueron que un 31,4% de los participantes encuestados consideran que si existe una relación significativa entre las variables de estudio, estos resultados se han podido obtener a través de la prueba estadísticas de regresión ordinal considerando dos variables independientes (la gestión administrativa y los conflictos laborales), y la dimensión de la variable dependiente (competencia laboral), para lo cual, se validó el modelo utilizando con los valores obtenidos de la prueba de chi cuadrado, con una significancia menor a 0,05; del mismo modo, validando los resultados de la prueba de Wald, que confirma que existe una relación entre las variables del presente estudio, este resultado se puede comparar con el estudio realizado por Huanca-Frias (2021), quién en su investigación titulada “Competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020”, concluye en sus resultados que el 71,7% deben tener para un buen rendimiento ocupacional competencias laborales, con el propósito de cumplir los objetivos y las metas de la institución. De los resultados descritos, podemos indicar que existen semejanzas en cuanto a la identificación de la necesidad de competencias laborales, del mismo modo, existen diferencias en los resultados encontrados entre ambos estudios en función a la proporción de participantes que han indicado una relación con las variables de estudio.

Para los resultados obtenidos a través de la prueba estadística inferencial para describir la relación existente entre la gestión administrativa y los conflictos laborales sobre la productividad laboral en su dimensión Competencia laboral en un ministerio de estado, 2022, los resultados fueron que un 31,4% de los participantes encuestados consideran que si existe una relación significativa entre las variables de estudio, estos resultados se han podido obtener a través de la prueba estadísticas de regresión ordinal considerando dos variables independientes (la gestión administrativa y los conflictos laborales), y la dimensión de la variable dependiente (Trabajo en equipo y cohesión), para lo cual, se validó el modelo utilizando con los valores obtenidos de la prueba de chi cuadrado, con

una significancia menor a 0,05; del mismo modo, validando los resultados de la prueba de Wald, que confirma que existe una relación entre las variables del presente estudio, este resultado se puede comparar con el estudio realizado por Yovera (2021), nos dice que obtuvo una correlación moderada del 60,5% entre el trabajo en equipo y la planificación estratégica, existiendo coincidencias con el presente estudio, en donde se han obtenido porcentajes moderados para la evaluación sobre el trabajo en equipo.

Para los resultados obtenidos a través de la prueba estadística inferencial para describir la relación existente entre la gestión administrativa y los conflictos laborales sobre la productividad laboral en su dimensión Competencia laboral en un ministerio de estado, 2022, los resultados fueron que un 31,4% de los participantes encuestados consideran que si existe una relación significativa entre las variables de estudio, estos resultados se han podido obtener a través de la prueba estadísticas de regresión ordinal considerando dos variables independientes (la gestión administrativa y los conflictos laborales), y la dimensión de la variable dependiente (cultura organizacional), para lo cual, se validó el modelo utilizando con los valores obtenidos de la prueba de chi cuadrado, con una significancia menor a 0,05; del mismo modo, validando los resultados de la prueba de Wald, que confirma que existe una relación entre las variables del presente estudio, este resultado se puede comparar con el estudio realizado por Batallanos (2022), en su tesis doctoral titulada “Cultura organizacional e identidad corporativa en la competitividad del talento humano de la universidad nacional de San Antonio Abad del Cusco, periodo 2019”, nos dice que existe una relación significativa entre la variable cultura organizacional y la variable identidad corporativa, con un 79,8% de correlación entre ambas variables, lo cual indica que existen coincidencias entre ambos estudios en cuanto a la consideración del liderazgo como una variable necesaria para identificar el comportamiento de los trabajadores.

Para los resultados obtenidos a través de la prueba estadística inferencial para describir la relación existente entre la gestión administrativa y los conflictos laborales sobre la productividad laboral en su dimensión Competencia laboral en

un ministerio de estado, 2022, los resultados fueron que un 36% de los participantes encuestados consideran que si existe una relación significativa entre las variables de estudio, estos resultados se han podido obtener a través de la prueba estadísticas de regresión ordinal considerando dos variables independientes (la gestión administrativa y los conflictos laborales), y la dimensión de la variable dependiente (liderazgo), para lo cual, se validó el modelo utilizando con los valores obtenidos de la prueba de chi cuadrado, con una significancia menor a 0,05; del mismo modo, validando los resultados de la prueba de Wald, que confirma que existe una relación entre las variables del presente estudio, este resultado se puede comparar con el estudio realizado por Quiroz (2020), que en su tesis doctoral titulada “El liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional en colegios municipales de Concepción”, demostró la importancia del liderazgo directivo, en donde los participantes de su estudio indicaron que el 51,6% están asociados al liderazgo, por lo cual, existen coincidencias entre ambos estudios en cuanto a la consideración del liderazgo como una variable necesaria para identificar el comportamiento de los trabajadores.

V. CONCLUSIONES

Primera conclusión: Se concluye que la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la productividad laboral, sobre los resultados de la prueba de Chi cuadrado igual a 80,405 con un sig. de 0.000. teniendo una correlación de un 71,3% en base a los resultados de la Pseudo R cuadrado de Nagelkerke entre las variables del presente estudio, de acuerdo con los datos obtenidos en la prueba de hipótesis utilizando regresión ordinal con un modelo válido.

Segunda conclusión: Se concluye que la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la competencia laboral, sobre los resultados de la prueba de Chi cuadrado igual a 29,904 con un sig. de 0.000. teniendo una correlación de un 31,4% en base a los resultados de la Pseudo R cuadrado de Nagelkerke entre las variables del presente estudio, de acuerdo con los datos obtenidos en la prueba de hipótesis utilizando regresión ordinal con un modelo válido.

Tercera conclusión: Se concluye que la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en el trabajo en equipo y cohesión laboral, sobre los resultados de la prueba de Chi cuadrado igual a 29,353 con un sig. de 0.000. teniendo una correlación de un 30,2% en base a los resultados de la Pseudo R cuadrado de Nagelkerke, de acuerdo con los datos obtenidos en la prueba de hipótesis utilizando regresión ordinal con un modelo válido.

Cuarta conclusión: Se concluye que la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la cultura organizacional, sobre los resultados de la prueba de Chi cuadrado igual a 33,492 con un sig. de 0.000. teniendo una correlación de un 33,6% en base a los resultados de la Pseudo R cuadrado de Nagelkerke, de acuerdo con los datos obtenidos en la prueba de hipótesis utilizando regresión ordinal con un modelo válido.

Quinta conclusión: Se concluye que la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en el liderazgo laboral, sobre los resultados de la prueba de Chi cuadrado igual a 32,333 con un sig. de 0.000. teniendo una correlación de un 36,0% en base a los resultados de la Pseudo R cuadrado de Nagelkerke entre las variables del presente estudio, de acuerdo con los datos obtenidos en la prueba de hipótesis utilizando regresión ordinal con un modelo válido.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda al ministerio de estado realizar un mayor esfuerzo para mejorar la gestión administrativa y de esta forma, disminuir los conflictos laborales, para que permitan incrementar la productividad laboral.

Se recomienda al ministerio de estado, que realice capacitaciones para fortalecer la competencia laboral y de esta forma, aumentar las capacidades en la gestión administrativa, y al mismo tiempo, disminuir los conflictos laborales.

Se recomienda al ministerio de estado fortalecer con diversas actividades las capacidades de cohesión de equipos de trabajo, para mejorar la participación y desarrollo de los trabajadores que conforman la institución.

Se recomienda al ministerio de estado tener una mayor participación y comprensión del clima laboral de la institución con el fin de establecer mejores lazos de coordinación e identificación con la institución.

Se recomienda al ministerio de estado que realice mejoras a los procesos de capacitación, así como que pueda identificar el liderazgo laboral para que pueda existir para desarrollar las actividades y/o proyectos dentro de la institución.

VII. PROPUESTA

Todas las dependencias del estado, tienen elementos de gestión claramente definidos en su documentación, sin embargo poco o casi nada se sabe sobre ellos durante la jornada laboral, ocasionando conflictos y disminuyendo el rendimiento en la productividad laboral, la presente propuesta busca encontrar una solución que permita definir los lineamientos necesarios para que se puedan realizar capacitaciones con el fin de mejorar las condiciones laborales entre la gestión administrativa, el conflicto laboral y la productividad laboral.

Justificación

La presente propuesta se justifica socialmente, debido a que permite mejorar las capacidades de las personas involucradas que trabajan en un ministerio de estado. Se justifica prácticamente porque permite atacar directamente el problema encontrado.

Los objetivos de la presente propuesta son:

- Capacitar al personal que labora en el ministerio para incrementar su productividad laboral.
- Capacitar al personal que labora en el ministerio para disminuir los conflictos laborales ocasionados dentro del entorno laboral.
- Capacitar al personal que labora en el ministerio para mejorar los procedimientos a seguir en cuanto a gobernabilidad.

Criterios a considerar

Por ser una institución del estado, las capacitaciones deben darse bajo tres enfoques:

- Modalidad virtual
- Modalidad presencial
- Modalidad híbrida

Estrategias a desarrollar:

Por se una institución del estado las estrategias a desarrollar son las siguientes:

Cuando una capacitación se desea realizar en forma presencial, esta debe de programarse dentro de las horas laborales, es la mejor forma de lograr efectividad debido a que si es programada fuera de las horas de oficina sucedería lo mismo que en el caso anterior.

En el caso sea bajo una modalidad híbrida, (mitad presencial, mitad virtual), esta se tendría que desarrollar bajo las dos condiciones antes mencionadas: para la parte presencial, tendrá que ser bajo en enfoque de participación dentro de las horas laborales, para la parte híbrida, se deberá asignar un tutor que pueda realizar seguimiento en horas fuera de oficina, con el objetivo de que los participantes puedan cumplir con las actividades no presenciales y fuera de oficina, de no existir seguimiento, es poco probable que se puedan obtener resultados satisfactorios.

Por otro lado, estas capacitaciones indicadas deben realizarse en espacios cortos de tiempo, en curso o talleres en no más de 20 horas en total, con el fin de poder cumplir objetivos a corto plazo, del mismo modo, se debe destacar la participación de los involucrados y la certificación debe realizarse en tiempos cortos una vez terminada la capacitación.

Si bien es sabido, para el caso de una capacitación bajo la modalidad virtual, existen diferencias en cuanto a los resultados, debido a que los participantes regularmente no se sienten comprometidos, puesto que ya cuentan con un puesto laboral, que en muchos casos es con nombramiento del estado, y esta forma de desarrollarla, no permite tener una efectividad como se desearía que fuera.

A continuación, se presenta la lista de capacitaciones necesarias para

desarrollar dentro del proceso de mejora de la gestión administrativa, disminución de los conflictos laborales e incremento de la productividad laboral (una por mes):

- Uso de herramientas de oficina.
- Conocimiento del manual de organización y funciones.
- Conocimiento del reglamento de organización y funciones.
- Clima laboral.
- Gestión por objetivos
- Gestión por proyectos.
- Plan Operativo Institucional.
- Gobierno Digital.

Pueden participar todos los trabajadores del ministerio, debido a que son temas comunes para todos los miembros del ministerio.

Es importante recalcar que el área de capacitación deberá coordinar con todas las áreas o dependencias del ministerio para que tengan en cuenta la participación de los trabajadores. La omisión a esta condición puede generar un nuevo conflicto entre el trabajador y su jefe inmediato.

Actividades a desarrollar:

- Se desarrollará el silabo o temario previamente a la capacitación.
- Se coordinará con las áreas involucradas sobre la capacitación a realizar.
- Se elaborará un cronograma detallado indicando las fechas y horas para el desarrollo de la capacitación.
- Se elaborará material didáctico acorde al grupo objetivo.
- Se entregará material antes y después de la capacitación para reforzamiento de los temas a tratar.
- Las capacitaciones pueden durar a lo más 20 horas.

REFERENCIAS

- Al-Kinani, R. T. H., & Pramila, A. (2014). Factors Affecting Labor Productivity on Construction Project. *International Journal of Structural and Civil Engineering Research*, 3(4), 70–76.
- Al-Tkhayneh, K., Kot, S., & Shestak, V. (2019). Motivation and demotivation factors affecting productivity in public sector. *Administratie Si Management Public*, 2019(33), 77–102. <https://doi.org/10.24818/amp/2019.33-05>
- Alharahsheh, H. H., & Pius, A. (2020). A Review of key paradigms: positivism VS interpretivism. *Global Academic Journal of Humanities and Social Science*, 2(3), 39–43. <https://www.researchgate.net/publication/338244145>
- Amir, A. (2021). *Competency Development through Administrative Management on the Performance of Makassar City Government*. 13993–14002.
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P., & Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(SPE1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nspe1.899>
- Arias Martín, P. (2020). *Prevención de conflictos en el ámbito escolar: programa Disfrutar la convivencia*. <http://hdl.handle.net/10366/143754>
- Armijos-Robles, L., Campos-Carrillo, A., & Hidalgo-Luzuriaga, Y. (2020). Estudio del Direccionamiento Estratégico en el Desarrollo Organizacional en Latinoamérica: Una Revisión de Literatura (2009-2018). *Economía y Negocios*, 11(1), 104–117. <https://doi.org/10.29019/eyn.v11i1.695>
- Barreno Salinas, M. M. (2019). La Universidad Estatal de Milagro vista desde el enfoque de la teoría clásica de la administración. *Revista Conrado*, 15(66), 59–64.
- Batallanos Enciso, E. (2022). Cultura organizacional e identidad corporativa en la competitividad del Talento Humano de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, periodo 2019. In *Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco*. <http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/2874/253T20171097.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro Castillo, D. M. (2021). La gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la productividad laboral de la Dirección General de Electrificación

- Rural - Ministerio de Energía y Minas, 2021. In *Universidad César Vallejo*.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Corrales, P., & Dianita, J. (2021). Control administrativo en la gestión pública. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 267–279.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.224
- Daft, R. (2010). Organizations and Organization Theory. In *Cengage Learning* (Vol. 29, Issue 4). <https://doi.org/10.2307/2392948>
- Duran, A. (2018). *Trabajo en equipo* (E. E-learning (ed.)).
- Esquivá, I. C., & Gómez-millán, M. R. B. (2020). Medidas psicométricas de la cohesión en equipos de trabajo universitarios Psychometric measures of cohesion in university work teams. *Retos*, 37(37), 108–114.
- Fedulova, I., Voronkova, O., Zhuravlev, P., Gerasimova, E., Glyzina, M., & Alekhina, N. (2019). Labor productivity and its role in the sustainable development of economy: On the example of a region. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(2), 1059–1073.
[https://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2\(19\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.2(19))
- Fenzia, A. (2022). Managers and Productivity in the Public Sector. *Econometrica*, 90(3), 1063–1084. <https://doi.org/10.3982/ecta19244>
- Galleli, B., Hourneaux, F., & Munck, L. (2020). Sustainability and human competences: a systematic literature review. *Benchmarking An International Journal*, 27(7), 1981–2004. <https://doi.org/10.1108/BIJ-12-2018-0433>
- Ghodrati, N., Yiu, T. W., & Wilkinson, S. (2018). Unintended consequences of management strategies for improving labor productivity in construction industry. *Journal of Safety Research*, 67, 107–116.
<https://doi.org/10.1016/j.jsr.2018.09.001>
- Gimadeeva, A. A., & Zalyaev, R. I. (2019). Management of labor conflicts in conditions of organizational changes (For example, creative organization). *International Journal on Emerging Technologies*, 10(2), 121–124.
- González-Limas, W. R., Bastidas-Jurado, C. F., Figueroa-Chaves, H. A., Zambrano-Guerrero, C. A., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2018). Revisión sistemática de las concepciones de cultura organizacional. *Universidad y Salud*, 20(2), 200. <https://doi.org/10.22267/rus.182002.123>
- González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M., &

- Verdezoto Cordova, G. O. (2020). Administrative management model for the business development of hotel barros in quevedo city. *Universidad y Sociedad*, 12(4), 32–37.
- Guardado Lopez, S. C. (2019). Factores de Riesgo Neuropsicológicos y Criminológicos Como Fuente de Conflicto Interpersonal en la Organización. *Iberoamerican Business Journal*, August, 50–80.
<https://doi.org/10.22451/5817.ibj2019.vol3.1.11027>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue 1). http://www.ghbook.ir/index.php?name=های رسانه و فرهنگ&option=com_dbook&task=readonline&book_id=13650&page=73&chkhas hk=ED9C9491B4&Itemid=218&lang=fa&tmpl=component%0Ahttp://www.albayan.ae%0Ahttps://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&q=APLIKASI+PENGEN A
- Hernández, J., & Hernández, S. (2019). Etapas del Proceso Administrativo. *Boletín Científico de La Escuela Superior Atotonilco de Tula*, 6(11), 66–67.
<https://doi.org/10.29057/esat.v6i11.3704>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Graw-Hill., Mac.
- Hocker, J., & Wilmot, W. (2018). Interpersonal conflict. In *McGraw-Hill Education* (Vol. 1, Issue 3).
- Huamaccto Allcca, N. R. (2021). *Plan de acción para la mejora de la gestión administrativa en la unidad ejecutora de una entidad pública, Lima 2021* [Universidad Norbert Wiener].
<https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4902>
- Huanca-Frias, R. (2021). Competencia laboral y el rendimiento ocupacional de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Román, Juliaca – 2020. *Dominio de Las Ciencias*, 7(4), 487–498.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i4>
- Huerta, M. V., Carberry, A. R., Pipe, T., & McKenna, A. F. (2021). Inner engineering: Evaluating the utility of mindfulness training to cultivate intrapersonal and interpersonal competencies among first-year engineering students. *Journal of Engineering Education*, 110(3), 636–670.

- <https://doi.org/10.1002/jee.20407>
- Johnson, S. L. (2019). Authentic Leadership Theory and Practical Applications in Nuclear Medicine. *Journal of Nuclear Medicine Technology*, 47(3), 181–188. <https://doi.org/10.2967/jnmt.118.222851>
- Kaur, A. (2015). Perspectives on Public Administration. In *University of Delhi* (Vol. 1, Issue 1).
- Kondratenko, V., Okopnyk, O., Ziganto, L., & Kwilinski, A. (2020). Innovation Development of Public Administration: Management and Legislation Features. *Marketing and Management of Innovations*, 6718(1), 87–94. <https://doi.org/10.21272/mmi.2020.1-06>
- Kosach, I., Duka, A., Starchenko, G., Myhaylovska, O., & Zhavoronok, A. (2020). Socio-economic viability of public management in the context of european integration processes. *Administratie Si Management Public*, 2020(35), 139–152. <https://doi.org/10.24818/amp/2020.35-09>
- Li, X. (2022). *Effective Government Governance : An Analysis from the Perspective of Innovative Administrative Management*. 11(1), 35–38. <http://www.ivypub.org/MSR/paperInfo/56711.shtml>
- Mack, A. (2018). *Identity Reconciliation: Understanding the Relationship between the Pursuit of the Ideal-Self and Intrapersonal Conflict* (Vol. 1, Issue 1). https://nsuworks.nova.edu/shss_dcar_etd
- Medel, R. M., Velásquez, D., & Pérez, D. (2021). Politization in Labor Conflict: Analyzing the Demands of Post-Authoritarian Chilean Strikes. *Critical Sociology*. <https://doi.org/10.1177/08969205211063235>
- Menacho, I., Uribe, Y., Campos, H., & Caruajulca, W. (2019). Incidence of administrative management in labor disputes of administrative workers at the Sierra Centro Sur special project in Ayacucho, 2018. *Jurnal of Global Management Sciences*, 2(1), 30–34.
- Meng, J., & Berger, B. K. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review*, 45(1), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2018.11.002>
- Monti, A. (2020). De la planificación como técnica a la cultura de la planificación. *EURE (Santiago)*, 46(137), 27–46. <https://doi.org/10.4067/s0250->

71612020000100027

- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In Ediciones de la U (Ed.), *Journal of Chemical Information and Modeling* (Quinta edi, Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nazarov, N. (2021). Social and Labor Conflict Management: Ukrainian and Foreign Experience. *Innovative Technologies and Scientific Solutions for Industries*, 1(1 (15)), 91–97. <https://doi.org/10.30837/itssi.2021.15.091>
- Ocando, H. (2017). La supervisión educativa como elemento clave para alcanzar la calidad educativa en las escuelas públicas. *Omnia*, 23(3), 42–57.
- Okolie, U. C., & Oyise, U. E. (2021). the Evolution of Management: a Historical Perspective. *Journal of Public Administration, Finance and Law*, 22, 207–215. <https://doi.org/10.47743/jopaf1-2021-22-15>
- Project Management Institute, I. (2017). *PMBOK Guide.pdf*.
- Quijia-Pillajo, J., Guevara-Rosero, C., & Ramírez-álvarez, J. (2021). Determinants of labor productivity for Ecuadorian companies in the period 2009-2014. *Revista Politecnica*, 47(1), 17–26. <https://doi.org/10.33333/rp.vol47n1.02>
- Quiroz Ávila, S. X. (2020). *El liderazgo directivo y su influencia en el clima organizacional en Colegios Municipales de Concepción*. 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=283246&info=resumen&idioma=SPA%0Ahttps://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=283246>
- Rosales, A. (2018). Conflicto laboral en el área administrativa en DIRESA Huaraz 2018. In *Universidad de San Pedro*. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9830/Tesis_58596.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rozo-Sánchez, A., Flórez-Garay, A., & Gutiérrez-Suárez, C. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 7(2), 62–68. <https://doi.org/10.15649/2346030x.543>
- Samarina, M., Bylkov, V., & Belobrova, E. (2020). *Analysis and Planning of Labor Productivity in the Country and the World*. 113(Fred 2019), 511–514. <https://doi.org/10.2991/fred-19.2020.104>
- Sawanglaptham, C., Worawattanaparinya, S., & Silpcharu, T. (2022). *Relation*

- Management for Conflict Reduction in Industrial Business Sectors*. 12(7), 494–503. <https://doi.org/10.55493/5002.v12i7.4534>
- Steindel, C., & Stiroh, K. J. (2011). Productivity: What Is It, and Why Do We Care About It? *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.923421>
- Stroińska, E. (2020). New Public Management as a Tool for Changes in Public Administration. *Journal of Intercultural Management*, 12(4), 1–28. <https://doi.org/10.2478/joim-2020-0048>
- Toha, R. M., Raju, I. A., & Mohammad, T. (2013). *Factors Affecting Labor Productivity of the Construction Workers in Bangladesh*.
- Tomás, L., & Cuenca, R. (2019). Análisis De La Relación Entre Cohesión Y Clima Motivacional En El Fútbol Femenino Mexicano. *Revista Iberoamericana de Psicología Del Ejercicio y El Deporte*, 14(2), 97–101.
- Torres-López, S., Cuesta-Santos, A., Yobanis Piñero-Pérez, P., & Alejandro Lugo-García, J. (2017). Evaluación de competencias laborales a partir de evidencias. *Ingeniería Industrial*, XXXIV(2), 124–134. <http://www.rii.cujae.edu.cu>
- Uribe Macías, M. E. (2018). La responsabilidad social empresarial y el enfoque estratégico de la organización: evidencia empírica de dos sectores. *Tendencias*, 19(1), 113. <https://doi.org/10.22267/rtend.181901.90>
- Vázquez, R. (2018). Cambio estructural y productividad laboral en la industria. Un análisis global. *El Trimestre Económico*, 85(338), 277–310. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/313/31358145003/index.html>
- Volosevici, D. (2022). Alternative Dispute Resolution and Individual Labour Conflicts: a Different Way of Managing Organizational Disputes. *JUS ET CIVITAS -A Journal of Social and Legal Studies*, 8(72)(2), 56–64. <https://doi.org/10.51865/jetc.2021.02.08>
- Yovera Rodríguez, P. J. (2021). Trabajo en equipo y planificación estratégica en la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad José Faustino Sánchez Carrión - 2019. *Big Bang Faustiniiano*, 10(1), 34–41. <https://doi.org/10.51431/bbf.v10i1.669>
- Zack, A. M., & Kochan, T. A. (2019). Mediation in Collective Labor Conflicts. In *Mediation in Collective Labor Conflict*. http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-92531-8_20

ANEXOS

Anexo operacionalización de variables

| Variables de Estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Indicadores | Escala de medición y valor |
|-------------------------------|---|--|---|--|---|
| Gestión administrativa | <p>La gestión administrativa es un ítem principal de la gestión, al mismo tiempo que sistémico y aglutinador, desde hace tiempo es el soporte del crecimiento empresarial, social, económico y tecnológico del mundo durante los últimos años. Se caracteriza porque abarca cuatro aspectos fundamentales: la dirección, la planificación, el control y la organización. (González Rodríguez et al., 2020).</p> | <p>Tomando en cuenta las dimensiones de la variable como son: control, organización, planeación y dirección; se propondrán preguntas correspondientes por cada indicador dentro del instrumento a desarrollar.</p> | <p>Planeación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p> | <p>Visión</p> <p>Plan estratégico Objetivos</p> <p>División del trabajo</p> <p>Estructura orgánica</p> <p>Reglamento interno</p> <p>Motivación</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Liderazgo</p> <p>Evaluación</p> <p>Retroalimentación</p> <p>Supervisión y monitoreo</p> | <p>5: Muy de acuerdo</p> <p>4: De acuerdo</p> <p>3: Indiferente</p> <p>2: En desacuerdo</p> <p>1: Muy en desacuerdo</p> |

| | | | | | |
|------------------------------|--|---|---|---|---|
| | | | | | |
| Conflictos laborales | <p>Rosales (2018, que cita a Gonzales 2012). “Es un enfrentamiento de posiciones que surgen entre varias o un grupo de personas, porque el comportamiento de una perjudica al logro de objetivos de la otra; involucra aspectos Intrapersonales e interpersonal” (pág. 4).</p> | <p>Tomando en cuenta las dimensiones de la variable como son: intrapersonal e interpersonal; se propondrán preguntas correspondientes por cada indicador dentro del instrumento a desarrollar.</p> | <p>Intrapersonal</p> <p>Interpersonal</p> | <p>Solución</p> <p>Calidad de vida laboral</p> <p>Desempeño</p> <p>Metas</p> <p>Riesgos laborales</p> <p>Solución</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Colaboración</p> <p>Estilos de comunicación</p> <p>Conflicto de intereses</p> | <p>5: Muy de acuerdo</p> <p>4: De acuerdo</p> <p>3: Indiferente</p> <p>2: En desacuerdo</p> <p>1: Muy en desacuerdo</p> |
| Productividad Laboral | <p>De acuerdo a Castro (2021 que cita a Tolentino 2004), la productividad laboral es la consecuencia de la articulación y armonía del recurso o conocido como capital humano, los procedimientos y la</p> | <p>Tomando en cuenta las dimensiones de la variable como son: Liderazgo, trabajo en equipo y cohesión, competencias y cultura organizacional; se propondrán preguntas correspondientes por cada indicador dentro del instrumento a desarrollar.</p> | <p>Competencias</p> <p>Trabajo en equipo y cohesión</p> | <p>Aptitudes</p> <p>Conocimientos</p> <p>Rasgos de personalidad</p> <p>Bien común</p> <p>Unidad</p> <p>Convocatoria</p> | <p>5: Muy de acuerdo</p> <p>4: De acuerdo</p> <p>3: Indiferente</p> <p>2: En desacuerdo</p> |

Cuestionario GESTIÓN ADMINISTRATIVA

INSTRUCCIONES: Estimado participante, la encuesta es anónima y sus respuestas son confidenciales, le agradecemos ser lo más sincero posible. Llene los espacios en blanco y marque con un aspa la alternativa que considere más conveniente.

Marque 1 para muy en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 muy de acuerdo.

| VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | | |
|---|--|---|---|---|---|---|
| N° | Dimensión 1: Planificación | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | 1 | El objetivo de mi institución está bien definido. | | | |
| 2 | Conoce los objetivos de la gestión administrativa. | | | | | |
| 3 | La institución donde labora realiza los procesos de planeación | | | | | |
| 4 | Se planifica los procedimientos administrativos en función a objetivos | | | | | |
| 5 | La gestión establece adecuadamente las metas institucionales | | | | | |
| 6 | Se identifican las acciones específicas a realizar para el cumplimiento de metas | | | | | |
| Dimensión 2: Organización | | | | | | |
| 7 | Conoce usted el manual de organización y funciones de la unidad ejecutora | | | | | |
| 8 | Existe un organigrama en la unidad ejecutora | | | | | |
| 9 | La gestión actualiza continuamente la estructura organizacional | | | | | |
| 10 | La entidad efectúa la coordinación de las actividades | | | | | |
| 11 | Existe comunicación fluida entre áreas | | | | | |
| Dimensión 3: Dirección | | | | | | |
| 12 | Existe liderazgo en la unidad ejecutora | | | | | |
| 13 | El jefe de la unidad ejecutora define las responsabilidades que se tienen que realizar | | | | | |
| 14 | En la unidad ejecutora se realiza el trabajo en equipo | | | | | |
| 15 | Existe una buena relación entre las diferentes áreas de la unidad ejecutora | | | | | |
| 16 | La unidad ejecutora motiva constantemente al personal | | | | | |
| Dimensión 4: Control | | | | | | |
| 17 | Existe supervisión en los procesos de la unidad ejecutora | | | | | |
| 18 | La entidad evalúa los estándares o metas establecidos en la planeación | | | | | |
| 19 | Se evalúa constantemente el desempeño del personal | | | | | |
| 20 | Se evalúa constantemente el desempeño organizacional | | | | | |
| 21 | Son monitoreados y reciben reconocimiento por su desempeño | | | | | |
| 22 | Se reciben sugerencias del personal y se hace seguimiento | | | | | |

Cuestionario PRODUCTIVIDAD LABORAL

INSTRUCCIONES: Estimado participante, la encuesta es anónima y sus respuestas son confidenciales, le agradecemos ser lo más sincero posible. Llene los espacios en blanco y marque con un aspa la alternativa que considere más conveniente.

Marque 1 para muy en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 muy de acuerdo.

| VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL | | | | | |
|--|--|---|---|---|---|
| N° | Dimensión 1: Competencias | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Tiene las capacidades para desarrollar la labor encargada | | | | |
| 2 | Tiene las aptitudes para la labor que realiza | | | | |
| 3 | Demuestra dominio en las actividades que se le encomienda | | | | |
| 4 | Tiene los conocimientos para desarrolla la tarea encomendada | | | | |
| Dimensión 2: Trabajo en equipo y Cohesión | | | | | |
| 5 | Considero que he aportado lo que se espera de mí en los equipos de trabajo en que he participado en mi organización | | | | |
| 6 | Me integro con facilidad al grupo de trabajo | | | | |
| 7 | Participo con disposición en las tareas, en grupo en el trabajo | | | | |
| 8 | Tomo la iniciativa para colaborar en cada tarea encomendada como grupo | | | | |
| 9 | Expreso mi disposición a trabajar en quipo por el bien común | | | | |
| Dimensión 3: Cultura Organizacional | | | | | |
| 10 | Existe un conjunto de valores claro, ético y consistente que rige la forma en que nos conducimos y nos ayuda a distinguir lo correcto | | | | |
| 11 | Se realizan reuniones periódicas para debatir y compartir la información del trabajo | | | | |
| 12 | Se realizan capacitaciones y actividades de integración | | | | |
| 13 | Los objetivos de la institución están bien definidos | | | | |
| 14 | Existe un procedo para superar las deficiencias y dificultades laborales | | | | |
| Dimensión 4: Liderazgo | | | | | |
| 15 | Mi jefe reta constantemente mi talento con tareas ambiciosas y lo suficientemente ejecutables para que sea posible llevarlas a la práctica | | | | |
| 16 | El jefe facilita la comunicación y participación | | | | |
| 17 | El jefe tiene aceptación positiva en todos los trabajadores | | | | |
| 18 | El jefe tiene una buena convocatoria en todos los trabajadores | | | | |
| 19 | El jefe tiene influencia positiva en todos los trabajadores | | | | |
| 20 | El jefe ha establecido las normas y tareas claras para todos | | | | |

Cuestionario CONFLICTOS LABORALES

INSTRUCCIONES: Estimado participante, la encuesta es anónima y sus respuestas son confidenciales, le agradecemos ser lo más sincero posible. Llene los espacios en blanco y marque con un aspa la alternativa que considere más conveniente.

Marque 1 para muy en desacuerdo, 2 en desacuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 de acuerdo y 5 muy de acuerdo

| VARIABLE: CONFLICTOS LABORALES | | | | | | |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| N° | Dimensión 1: Intrapersonal | | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Mi área de trabajo es adecuado para el desempeño de mis funciones | | | | | |
| 2 | Recibo constantemente capacitaciones para poder desempeñar mejor en mi trabajo | | | | | |
| 3 | Acepto el acoso dentro del centro de trabajo | | | | | |
| 4 | Cuento con las herramientas y recursos necesarios para poder cumplir mis objetivos | | | | | |
| 5 | Asumo riesgos para poder darle solución a la problemática en mi área de trabajo | | | | | |
| 6 | Me cuesta mucho trabajo darle solución a un problema que se me presente | | | | | |
| 7 | Usualmente soy firme para perseguir mis metas en mi centro de trabajo | | | | | |
| 8 | Cuando termino de trabajar quedo demasiado cansado para hacer las cosas que me gustaría hacer | | | | | |
| 9 | Tengo tanto trabajo que mis intereses quedan a un lado | | | | | |
| Dimensión 2: Interpersonal | | | | | | |
| 10 | Existe una estrategia constante para una mayor comunicación que permita verificar el cumplimiento de las metas | | | | | |
| 11 | Cree que La comunicación interna en la unidad de economía favorece que el empleado conozca los valores de la compañía | | | | | |
| 12 | Trato de colaborar en los asuntos y preocupaciones de los demás en mi centro de trabajo | | | | | |
| 13 | Usualmente busco la colaboración en equipo para encontrar una solución y así tomar decisiones | | | | | |
| 14 | A menudo estoy preocupado de satisfacer tanto los intereses del otro como los míos | | | | | |
| 15 | Cuando la posición de la otra persona parece ser muy importante para ella, yo trato de darle el gusto | | | | | |
| 16 | Cuando tengo dudas las resuelvo consultando a mis compañeros de trabajo | | | | | |
| 17 | Considero diferentes opiniones antes de tomar decisiones | | | | | |

ANEXO MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN | HIPOTESIS | VARIABLES DE ESTUDIO | DIMENSIONES Y/O REGISTROS | INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN | METODOLOGÍA |
|---|---|--|------------------------|---|------------------------------|---|
| <p>Problema General: ¿De qué manera la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la productividad laboral de un ministerio de estado, 2022?</p> <p>Problemas Específicos: ¿De qué manera la gestión administrativa y los conflictos Laborales influyen en las Competencias de un ministerio de estado, 2022?</p> <p>¿De qué manera la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en el Trabajo en equipo y cohesión laboral de un ministerio de</p> | <p>Objetivo General: Explicar como la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la productividad laboral de un ministerio de estado, 2022</p> <p>Objetivos Específicos: Explicar como la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la Competencias laboral de un ministerio de estado, 2022</p> <p>Explicar como la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en el Trabajo en equipo y cohesión laboral de un ministerio de</p> | <p>Hipótesis General La gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la productividad laboral de un ministerio de estado, 2022</p> <p>Hipótesis Específicas: La gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la Competencias laboral de la Dirección General de un ministerio de estado, 2022.</p> <p>La gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en el Trabajo en equipo y cohesión laboral de un ministerio de estado, 2022.</p> | Gestión administrativa | Planificación Organización Dirección Control | Cuestionario de 22 preguntas | <p>Tipo de estudio: Enfoque cuantitativo Tipo básica Nivel explicativo</p> <p>Diseño de Estudio: No experimental</p> <p>Población: 125 trabajadores de un ministerio de estado</p> <p>Muestra: 95 trabajadores.</p> |
| | | | Conflictos laborales | Intrapersonal Interpersonal | Cuestionario de 17 preguntas | |
| | | | Productividad Laboral | Competencias Trabajo en equipo y Cohesión Cultura Organizacional Liderazgo | Cuestionario de 20 preguntas | |

| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|
| <p>estado, 2022?</p> <p>¿De qué manera la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en Cultura Organizacional de un ministerio de estado, 2022?</p> | <p>estado, 2022</p> <p>Analizar como la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la Cultura Organizacional de un ministerio de estado, 2022</p> | <p>La gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en la Cultura Organizacional de un ministerio de estado, 2022.</p> | | | | |
| <p>¿De qué manera la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en el Liderazgo laboral de un ministerio de estado 2022?</p> | <p>Analizar como la gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en el Liderazgo laboral de un ministerio de estado, 2022</p> | <p>La gestión administrativa y los conflictos laborales influyen en el Liderazgo laboral de un ministerio de estado, 2022</p> | | | | |

| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | ESTADÍSTICA A UTILIZAR |
|---|--|---|---|
| <p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Explicativo</p> <p>DISEÑO: No experimental y corte transversal.</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo.</p> | <p>POBLACIÓN: Conformada por 125 trabajadores de un ministerio de estado</p> <p>MUESTRA: 95 trabajadores</p> | <p>Variable 1: Gestión Administrativa Instrumento: Cuestionario de gestión administrativa Autor: Huamaccto Allcca, Niltón Raúl Año: 2021 Objetivo: Determinar los niveles de la gestión administrativa Duración: Aproximadamente de 15 minutos Estructura: La escala consta de 22 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert</p> <p>Variable 2: Conflictos Laborales Instrumento: Cuestionario de conflictos laborales Autor: Rosales Falcón Angel Fray Año: 2018 Objetivo: Determinar los niveles de conflictos laborales Duración: Aproximadamente de 15 minutos Estructura: La escala consta de 17 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert</p> <p>Variable 3: Productividad Laboral Instrumento: Cuestionario de conflictos laborales Autor: Deborah Mercedes Castro Castillo Año: 2021 Objetivo: Determinar los niveles de conflictos laborales Duración: Aproximadamente de 15 minutos Estructura: La escala consta de 20 ítems, con 05 alternativas de respuestas de opción múltiple, de tipo Likert.</p> | <p>DESCRIPTIVA: Tabla de frecuencias y porcentajes, tablas de contingencias, figura de barras.</p> <p>INFERENCIAL: Prueba de hipótesis: Modelo de regresión logística ordinal</p> |

Anexo Cálculo de la muestra

$$n = \frac{NZ^2p(1 - p)}{(N - 1)0,05^2 + Z^2p(1 - p)}$$

N= tamaño poblacional 125

Z= Nivel de confianza 1.96

p= proporción 0.5

e= Error estándar = 0,05

donde:

$$n = \frac{125 * 1.96^2 0.5(1 - 0.5)}{(125 - 1)0.05^2 + 1.96^2 0.5(1 - 0.5)} = 95$$