



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra de forma no comercial, siempre y cuando den crédito y licencia a nuevas creaciones bajo los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



ESCUELA DE POSGRADO

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud al **BORRADOR DE TESIS** cuyo título es:

"ROL DEL DIRECTIVO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL COLABORADOR ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA, AÑOS 2019 - 2021"

Presentado por:

AYAUJA MALLMA LUIS ALBERTO

De la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN MENCIÓN GESTIÓN EMPRESARIAL.**

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 5%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 7 de agosto de 2023

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. LUIS ALBERTO PECHO TATAJE
Director (e)

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICE RECTORADO DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

MENCIÓN GESTIÓN EMPRESARIAL



TESIS

**“ROL DEL DIRECTIVO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL
COLABORADOR ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA,
AÑOS 2019 - 2021”**

LINEA DE INVESTIGACIÓN

**SOCIEDAD, DESARROLLO SOSTENIBLE, POLÍTICAS PÚBLICAS Y
AMBIENTALES**

PRESENTADO POR:

Lic. Adm. LUIS ALBERTO AYAUJA MALLMA

GRADO A OBTENER: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN

ICA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres por guiarme para ser persona de bien
A mi esposa e hijos por su apoyo en todo momento
para lograr mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme vida, salud e inteligencia
para fortalecer mis conocimientos.

A mis familiares y amigos por su aliento para
lograr mis metas.

ÍNDICE DE CONTENIDO

Caratula	i
- Dedicatoria	ii
- Agradecimientos	iii
- Índice de contenidos	iv
- Índice de tablas	v
- Índice de graficas	vii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	11
II. Estrategia metodológica	19
III. Resultados	22
IV. Discusión	45
V. Conclusiones	47
VI. Recomendaciones	50
VII. Referencias bibliográficas	51
VIII. Anexos	53

Índice de tablas

	Pag.
Tabla N° 1. Jefes cumplen con función encomendada	22
Tabla N° 2. Los lineamientos de dirección permiten mayor productividad laboral.....	24
Tabla N° 3. Los directivos aplican liderazgo para motivar y dirigir a colaboradores.....	25
Tabla N°4. Los directivos implementan acciones para mejorar gestión	26
Tabla N° 5. Los jefes realizan acciones de reconocimiento	27
Tabla N° 6. Los jefes recaban información externa para mejorar actividades	28
Tabla N° 7. Los jefes trasladan información para competir.....	30
Tabla N° 8. Los canales de comunicación son adecuados para lograr productividad	31
Tabla N° 9. Los jefes buscan oportunidades de cambio	32
Tabla N° 10. Los jefes toman acciones correctivas	33
Tabla N° 11. Los jefes hacen gestión para asignar recursos	34
Tabla N° 12. La jornada laboral es equitativa	35
Tabla N° 13. Los servicios brindados satisfacen las demandas	36
Tabla N° 14. La productividad y condiciones de trabajo	37
Tabla N° 15. Clima organizacional y productividad laboral	38

Tabla N° 16. Rol prioritario de los jefes	39
Tabla N° 17. Comprobación de hipótesis general	47
Tabla N° 18. Comprobación de hipótesis específica 1	49
Tabla N° 19. Comprobación de hipótesis específica 2	50
Tabla N° 20. Comprobación de hipótesis específica 3	51

Índice de graficas

	Pag.
Grafica N° 1. Jefes cumplen con función encomendada	23
Grafica N° 2. Los lineamientos de dirección permiten mayor productividad laboral.....	24
Grafica N° 3. Los directivos aplican liderazgo para motivar y dirigir a colaboradores.....	26
Tabla N°4. Los directivos implementan acciones para mejorar gestión	27
Grafica N° 5. Los jefes realizan acciones de reconocimiento	28
Grafica N° 6. Los jefes recaban información externa para mejorar actividades	29
Grafica N° 7. Los jefes trasladan información para competir.....	30
Grafica N° 8. Los canales de comunicación son adecuados para lograr productividad	31
Grafica N° 9. Los jefes buscan oportunidades de cambio	33
Grafica N° 10. Los jefes toman acciones correctivas	34
Grafica N° 11. Los jefes hacen gestión para asignar recursos	35
Grafica N° 12. La jornada laboral es equitativa	36
Grafica N° 13. Los servicios brindados satisfacen las demandas	37
Grafica N° 14. La productividad y condiciones de trabajo	38
Grafica N° 15. Clima organizacional y productividad laboral	39

Grafica N° 16. Rol prioritario de los jefes	40
Grafica N° 17. Region de aceptacion y de rechazo	46
Grafica N° 18. Comprobación de hipótesis general	48
Grafica N° 19. Comprobación de hipótesis especifica 1.....	49
Grafica N° 20. Comprobación de hipótesis especifica 2	51
Grafica N° 21. Comprobación de hipótesis especifica 3.....	52

RESUMEN

La tesis tuvo como objetivo Analizar la incidencia del Rol del directivo en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021. Para el caso, la realidad contiene las bases teóricas pertinentes y los datos de campo correspondientes.

Según la estrategia metodológica, la investigación fue de tipo básica – cuantitativa, de nivel descriptiva y diseño no experimental, específicamente el diseño transversal; la población de estudio estuvo formada por 110 trabajadores y por ende el tamaño de la muestra resulto 86 trabajadores; las técnicas de recolección de datos fueron: encuesta, análisis documental y la observación, mientras que las técnicas de procesamiento de datos, análisis e interpretación de resultados fueron: codificación y tabulación de datos, tablas y representaciones estadísticas, y el Chi – cuadrado.

En relación con la comprobación estadística de la hipótesis se obtuvo como resultado 655.58 frente a un valor crítico de 43.7730, lo que motivo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general; llegando a la conclusión general: Existe incidencia significativa del Rol del directivo en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, basados en el rol interpersonal, comunicativo y decisorio.

Palabras claves: Rol del directivo, funciones gerenciales, productividad laboral, productividad en el trabajo

ABSTRACT

The objective of the thesis was to analyze the incidence of the Role of the manager in the Labor Productivity of the Administrative Collaborator of the Regional Hospital of Ica, years 2019 - 2021. In this case, reality contains the bases and the corresponding field data.

According to the methodological strategy, the research was of a basic type - quantitative, descriptive level and non-experimental design, specifically the cross-sectional design; The study population consisted of 110 workers and therefore the size of the sample was 86 workers; The data collection techniques were: survey, documentary analysis and observation, while the techniques for data processing, analysis and interpretation of results were: data coding and tabulation, tables and statistical representations, and Chi-square.

In relation to the statistical verification of the hypothesis, a result of 655.58 was obtained against a critical value of 43.7730, which reason rejected the null hypothesis and accepted the general hypothesis; Reaching the general conclusion: There is a significant incidence of the Role of the manager in the Labor Productivity of the Administrative Collaborator of the Regional Hospital of Ica, based on the interpersonal, communicative and decision-making role.

Keywords: Role of the manager, managerial functions, labor productivity, productivity a

I. INTRODUCCION

La tesis relacionada a los roles del directivo y la productividad laboral se efectuó con el propósito de conocer las funciones, atribuciones o competencias que tienen los jefes en el Hospital Regional de Ica, en aspectos interpersonales, comunicativos y decisorios, que conllevan a motivar, dirigir y orientar a los colaboradores, según cargo que desempeñan.

En tanto, es fundamental que los directivos o jefes de las organizaciones aprovechen las oportunidades para desarrollar institución, generando cambios significativos para satisfacer al recurso humano, logrando de esa forma la productividad laboral, que exige utilización adecuada de los recursos para optimizar resultados.

Entonces, de la capacidad, conducta y responsabilidad que tienen los jefes frente al cargo que desempeñan es importante, porque de su actuar depende el éxito o fracaso organizacional, así como el buen accionar y productividad del trabajador.

Por lo consiguiente, se consideró los siguientes aspectos relacionados a la problemática, fundamento teórico y factor metodológico utilizado en el desarrollo de la tesis, los mismos que se detallan a continuación.

1.1. Antecedentes de la investigación

Comprende estudios similares o iguales al trabajo de investigación, que se realizó para efectos de conocer los resultados en otros lugares, entidades o sectores referentes al tema de tesis; lo que permitió considerar lo siguiente:

a) Antecedentes Internacionales

- ❖ Novoa, E. y Duque, H. (2018), realizo en Colombia, la Tesis titulada: Una Reproducción y Extensión de las Investigaciones de los Roles y la Práctica Gerencial de Henry Mintzberg, en una Empresa Colombiana del sector Automotriz; llegando a la conclusión: Los resultados de la investigación de los roles gerenciales del director comercial de la empresa automotriz objeto de estudio con el modelo de practica gerencial de Henry Mintzberg del año 2009, donde se encontró que el director comercial en su quehacer se desenvuelve en un 97% del tiempo al interior de la organización y el restante 3% hacia el exterior de la misma, esta situación dado que estos roles hacia el exterior de la organización son asumidos en gran parte por la gerencia general. Al interior de la organización el 74% de los roles están representados por los informativos, el 19% en roles en el campo de las personas y el 7% en el campo de acción. (pp. 230 – 231)

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/16499/CB-0591856.pdf?sequence=1>, recuperado 16 – 04 – 2022

- ❖ Herrera, L. (2011), realizo en Colombia, la Tesis titulada: Relación entre los Roles y los Estilos Gerenciales en los Directivos de las Cooperativas Multiactivas de la Ciudad de Manizales, llegando a la conclusión: Se identificó que los roles predominantes en los gerentes de las cooperativas de Manizales son aquellos asociados a las relaciones interpersonales, seguido por los roles asociados a la toma de decisiones, y en último lugar los roles asociados con los procesos informativos. Es necesario resaltar la escasa diferencia que existe entre los roles asociados a las relaciones interpersonales y los asociados a la toma de decisiones, según lo cual se puede inferir a que

se debe a que son labores preponderantes de los gerentes de las cooperativas.
(p. 104)

https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/992/Herrera_Ruiz_Liliana_Marcela_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y;

recuperado el 16 – 04 - 2022

b) Antecedentes Nacionales

- Yupari, R. (2018), realizo en Perú, la tesis titulada: Rol gerencial y la satisfacción del usuario externo, Centro de Salud Santa Elena-Ayacucho. 2018, llegando a la conclusión: El rol gerencial se relaciona significativamente con la satisfacción del usuario externo del Centro de Salud “Santa Elena” en el año 2018, en la medida que el valor de $Tau_b=0,575$ lo que significa que existe relación directa y moderada entre las variables del estudio y al ser el $p_valor=0,000$ que resulta ser menor al nivel de significancia $\alpha=0,05$ se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (p.52)

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29253/yupari_yr.pdf?sequence=1, disponible 15 – 04 - 2022

- Quispe, R. (2017), realizo en Huancavelica – Perú, la tesis titulada: Funciones Gerenciales y los Roles Gerenciales según personal administrativo de la UGEL Huaytará - Huancavelica, año 2016, teniendo como conclusión: Existe relación entre las funciones gerenciales y los roles gerenciales según personal administrativo de la UGEL Huaytará -Huancavelica, determinada por el Rho de Spearman 0,728 significa que existe alta relación positiva entre

las variables, frente al grado de significación estadística, se tiene al valor $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula. (p.68).

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8879/Quispe_YRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y; disponible 15 – 04 – 2022

c) **Antecedentes Locales**

Yaques, J. (2019), realizo en Chincha – Perú, la tesis titulada: Clima organizacional y su relación con la productividad laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Pisco; llegando a la conclusión: del análisis y recolección de datos se ha concluido que, en la Municipalidad Provincial de Pisco, es de rendimiento bajo, toda vez que el 59.5%, de los trabajadores administrativos, lo consideran así. (p. 32)

http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/788/1/Jos_e%20Fernando%20Jaques%20Taype.pdf; disponible 15 – 04 – 2022

1.2.Bases teóricas

1.2.1. Rol del directivo

Juegan un papel muy importante en el quehacer, desarrollo y éxito de la entidad, porque orientan las actividades o tareas que realizan los colaboradores, basados en el trabajo en equipo y objetivos comunes; los directivos tienen tareas, tales como:

- Desarrollar e implementar la misión de la entidad.
- Establecer políticas de mantenimiento de la visión de la entidad
- Difundir y transmitir los objetivos de la entidad a los colaboradores, para asumir responsabilidad en sus logros.

1.2.2. Productividad laboral

Comprende la relación entre la cantidad producida, la jornada de trabajo y los recursos utilizados, tendiente a buscar la eficiencia en el trabajo.

Factores que influyen en la productividad laboral:

- La remuneración o salario
- Ambiente laboral
- La motivación laboral
- Equipos y recursos
- Liderazgo
- Entorno organizacional
- Diseño de productos o servicios
- Calidad de materias primas.

<https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>

1.3. Formulación del problema

El nosocomio regional de Ica es una entidad que brinda servicio asistencial a la población Iqueña, en sus fases de prevención, diagnóstico y tratamiento de las diversas enfermedades que aquejan al ser humano.

En el aspecto administrativo, tiene muchas deficiencias en la programación anual de las actividades y presupuesto, además de los problemas que se suscitan en el cuadro de necesidades, la generación de recursos directamente recaudados es deficiente, los documentos de gestión no se actualizan, falta de capacitación al personal nuevo y los nombrados, ya que en algunos casos falta criterio técnico para realizar sus funciones.

Por todo lo expresado, se sustenta la problemática relacionada a la responsabilidad y rol del directivo de los diferentes niveles jerárquico en el Hospital inmerso en la investigación.

1.3.1. Problema principal

¿Cómo incide el Rol del directivo en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cómo incide el Rol interpersonal del directivo en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021?
- ¿Cómo incide el Rol comunicativo del directivo en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021?
- ¿Cómo incide el Rol decisorio del directivo en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021?

1.4. Justificación e importancia de la investigación

1.4.1. Justificación

La realidad de estudio se justifica porque a nivel del nosocomio regional de Ica, los lineamientos que orientan como cumplir con la labor es deficiente, además de tener los documentos de gestión desactualizados que perjudican el normal funcionamiento institucional.

Por ello, fue necesario conocer los diferentes roles que cumplen los directivos o jefes de oficina para estimular la productividad laboral y organizacional; teniendo en consideración aspectos de interrelación con otras entidades, forma de comunicar al empleado y acciones de decisiones organizacionales que conlleven a la mejora continua.

1.4.2. Importancia

El trabajo de tesis es esencial, porque su relevancia se sustenta en el conocimiento del rol que cumplen los directivos en el Hospital Regional de Ica, ya sea en el aspecto interpersonal, comunicativo y decisorio según las actividades o desarrollar.

En tanto, se requiere conocer la capacidad de rendimiento que tienen los trabajadores administrativos para tomar las medidas correctivas del caso, que conlleven al aprovechamiento de oportunidades para generar el cambio organizacional, tendiente a maximizar sus resultados personales y de la entidad en su conjunto.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Analizar la incidencia del Rol del directivo en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021

1.5.2. Objetivos específicos

- Analizar la incidencia del Rol interpersonal del directivo en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021.
- Determinar la incidencia del Rol comunicativo del directivo en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021.
- Analizar la incidencia del Rol decisorio del directivo en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021.

1.6. Hipótesis de investigación

1.6.1. Hipótesis principal

El Rol del directivo incide favorablemente en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021.

1.6.2. Hipótesis secundarias

- El Rol interpersonal del directivo incide directamente en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021.
- El Rol comunicativo del directivo incide directamente en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021.
- El Rol decisorio del directivo incide significativamente en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021.

1.7. Variables de investigación

a) Identificación de variables

- Variable independiente: Rol del directivo
- Variable dependiente: Productividad laboral

b) Operacionalización de las variables

Variables	Definición operacional	Indicadores
Rol del directivo (V.I)	Comprende la conducta y capacidad del directivo para establecer mecanismos que conlleven a orientar las acciones de los colaboradores en las entidades, para lograr metas.	<ul style="list-style-type: none">▪ Rol interpersonal▪ Rol comunicativo▪ Rol decisorio
Productividad laboral (V.D)	Se considera como la relación entre la jornada laboral, rendimiento y recursos utilizados.	<ul style="list-style-type: none">▪ Horas de trabajo▪ Recursos utilizados▪ Cantidad de servicios brindados

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1. Tipo, nivel y diseño de investigación.

- **Tipo.** – Ávila, R. (2001) considera por el propósito y alcance, la investigación es de tipo Básica, porque se preocupa por conocer y entender mejor la problemática, para enriquecer el conocimiento teórico existente. (p. 37).

Por su parte, por el tratamiento y utilidad de los datos de campo el estudio es de tipo cuantitativa.

- **Nivel.** - Por la forma y rigor científico, la tesis es de nivel Descriptiva, porque permitió analizar y conocer como es y cómo se manifiestan los componentes de una realidad, determinando sus principales cualidades y relaciones entre las variables de estudio.
- **Diseño.** - Comprende el diseño no experimental porque no se manipularon las variables de estudio, se analizaron tal como se manifiestan en la realidad; se consideró como diseño específico al transversal.

2.2. Población y muestra

- **Población.** - Estuvo integrada por la totalidad de colaboradores del Hospital regional de Ica, por el régimen 276 son 70 colaboradores nombrados y por la ley 1057 CAS son 40 trabajadores, dando un total de 110 colaboradores; información proporcionada por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad inmersa en el estudio.

- **Muestra.** - La determinación del tamaño de la muestra se realizó, mediante la aplicación de la formula cuando se conoce la población.

Siendo la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde: n = Tamaño de muestra

N = Total de población = 110

Z = Nivel de confiabilidad 95% (1.96)

e= Margen de error 5% = 0.05

p = Probabilidad de éxito = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 0.5

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (110)}{(0.05)^2 (110 - 1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

n= 86 trabajadores

Entonces: **110.....100%**

86..... X%

X = 78.18%

Por lo consiguiente, la muestra quedo distribuida de la siguiente manera.

Régimen laboral	Población	Muestra 78.18%
276	70	55
1057 CAS	40	31
Total	110	86

2.3. Técnicas de recolección de información

- **Encuesta.** – Tiene como fin recabar los datos directamente del lugar de los hechos, donde los sujetos emiten opinión, sugerencias, puntos de vista, entre otros aspectos relacionados a los objetivos y variables de estudio.
- **Análisis documental.** - Conduce a la revisión de los documentos, para obtener datos y conocimiento teórico que permite analizar y comprender la realidad de investigación.
- **Observación.** - Permite realizar el registro de lo observado en forma preliminar, mediante la clasificación de los sucesos en el tiempo, en relación con la problemática de investigación.

2.4. Instrumentos de Recolección de Información

- **Cuestionario.** - Contiene una serie de preguntas, en relación con las variables, indicadores y objetivos de investigación.
- **Ficha de análisis de contenido.** - Permite hacer el registro del contenido obtenido de los libros, documentos de gestión, entre otros para fundamentar teóricamente los resultados de la investigación.
- **Ficha de observación.** - Su utilidad consiste en registrar datos cualitativos y cuantitativos, características o sucesos de la problemática.

2.5. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados

- **Clasificación de datos.** - Consiste en establecer un orden y agrupación de los datos, según indicadores que miden las variables de estudio.
- **Tabulación de datos.** - Su ejecución conlleva a efectuar el conteo de los datos en forma mecánica o sistematizada, cuyo resultado radica en la distribución de las frecuencias absolutas y porcentuales del caso.

- **Cuadros y representaciones estadísticas.** - Según resultados, se elaboró las tablas y las gráficas pertinentes, para analizar e interpretar los mismos.
- **Chi – Cuadrado.** - Permitió realizar la comprobación estadística de las hipótesis, acorde al nivel de confiabilidad y de significación, cuyo resultado determina si se acepta o se rechaza la hipótesis planteada oportunamente.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados

Tabla N° 1
Los directivos o jefes cumplen con la función encomendada

Alternativas	N°	h%
Si	17	20
No	5	6
A veces	64	74
Total	86	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por el tesista

A nivel del Hospital Regional de Ica, se tiene que el 74% de trabajadores considera que los directivos o jefes A veces cumplen con la función asignada, por la variedad de actividades a desarrollar, entre otras cosas por la desactualización de los documentos de gestión, ya que en la administración pública no se puede estar pensando que periódicamente se debe cumplir con lo encomendado, todo ello debe darse de forma permanente; por su parte un 20% de involucrados manifiesta cumplir con la tarea asignada y un 6% responde No cumplir con las tareas por falta de mecanismos o lineamientos claros que conllevan al logro de las metas.

Grafica N° 1
Los directivos cumplen con la función encomendada

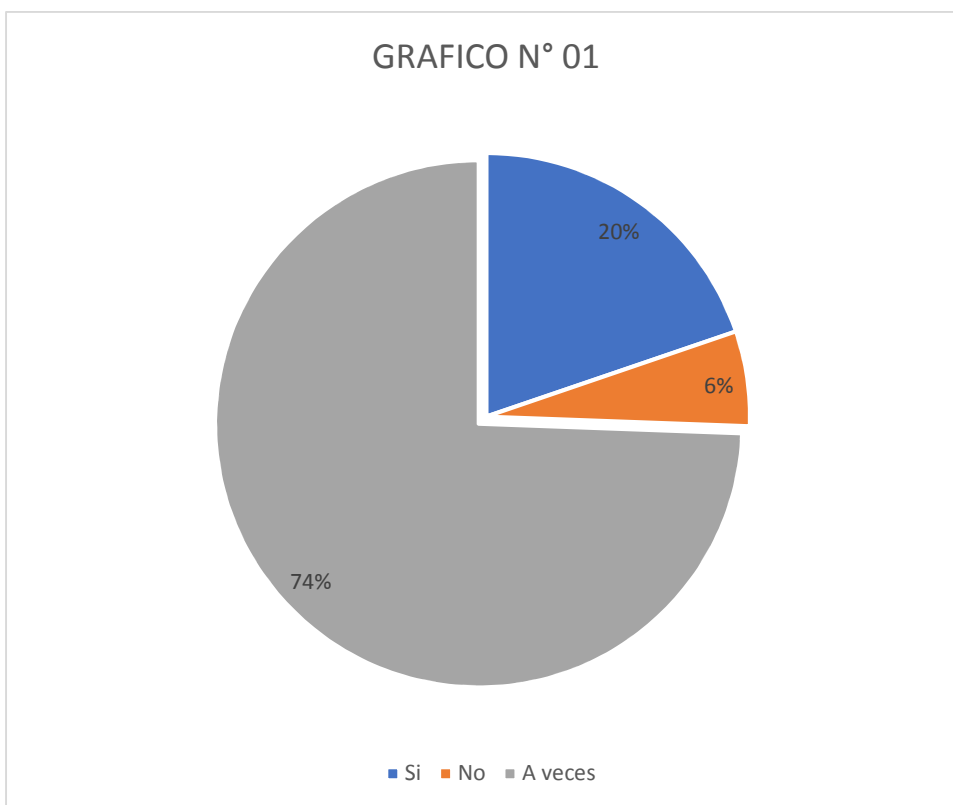


Tabla N° 2
Los lineamientos de dirección que establecen e implementan los jefes permiten mayor productividad laboral

Alternativas	N°	h%
Si	19	22
No	8	9
A veces	59	69
Total	86	100

Fuente: Datos de encuesta
 Elaborado por el tesista

Gran parte de los colaboradores, representados por el 69% expresan que A veces las políticas o reglas de dirección son coherentes, homogéneas y confiables, lo que permite que los jefes motiven a sus colaboradores con el fin de incrementar la

productividad laboral, mediante el uso óptimo de los recursos y cumplimiento de la jornada laboral pertinente; en tanto, el 22% está convencido que los lineamientos que establece la dirección de las diversas áreas o departamentos del centro laboral permiten mayor rendimiento del trabajador y un 9% indica que las políticas de trabajo no son las adecuadas para desarrollar entidad y por ende lograr bienestar en el trabajador

Grafica N° 2

Los lineamientos de dirección permiten mayor productividad laboral

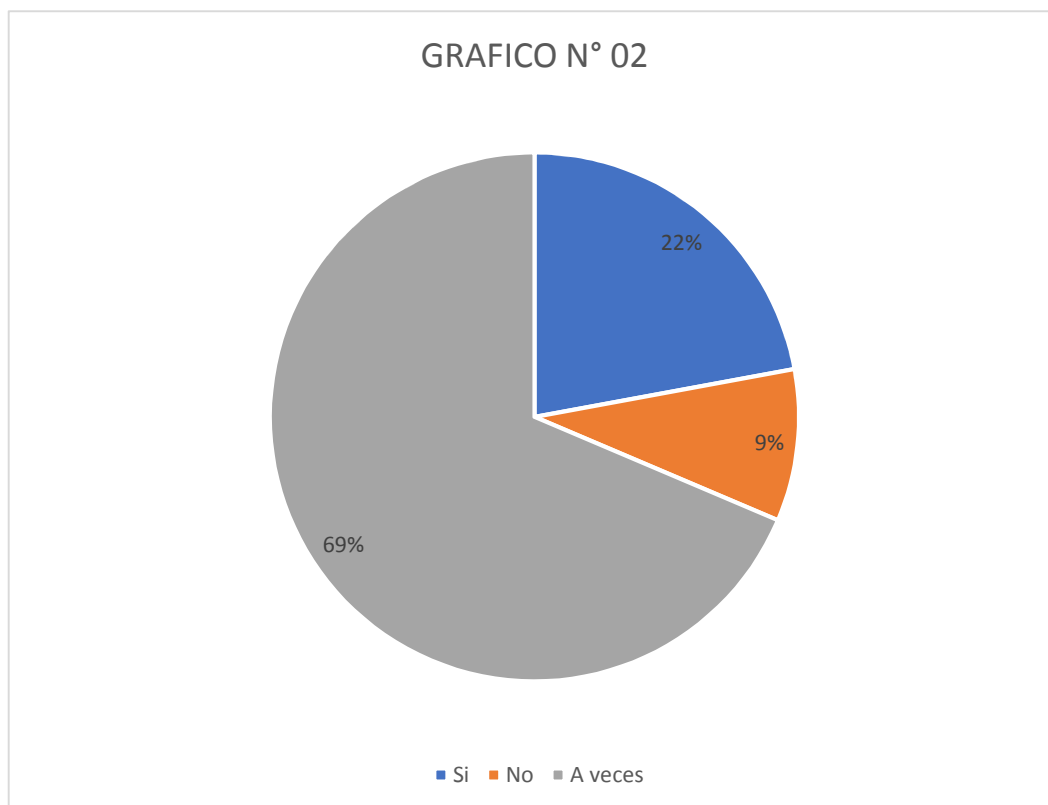


Tabla N° 3
Los directivos del Hospital tienen liderazgo para motivar y dirigir
adecuadamente a sus colaboradores

Alternativas	N°	h%
Si	20	23
No	10	12
A veces	56	65
Total	86	100

Fuente: Datos de encuesta
 Elaborado por el tesista

Un respetable 65% (de involucrados en el trabajo, señalan que los jefes A veces muestran actitudes de buenos directores, orientando a sus seguidores hacer las cosas de la mejor forma, siendo ellos los primeros en enfrentar las dificultades o en todo caso proponer acciones de interacción laboral, cuya participación refleja liderazgo y motivación para conducir los grupos humanos, siempre buscando la satisfacción laboral; en cambio, el 23% expresa que los directivos del hospital muestran liderazgo de manera permanente. Es decir, conocen sus cargos y tratan en lo posible de mantener la unidad, compromiso e identidad del colaborador según labor encomendada y el 12% manifiesta que gran parte de los jefes no conocen las atribuciones o competencias del cargo, dificultado la implementación de políticas que conlleven a persuadir el colaborador para cumplir con la actividad señalada.

Grafica N° 3

Los directivos tienen liderazgo para motivar y dirigir a sus colaboradores

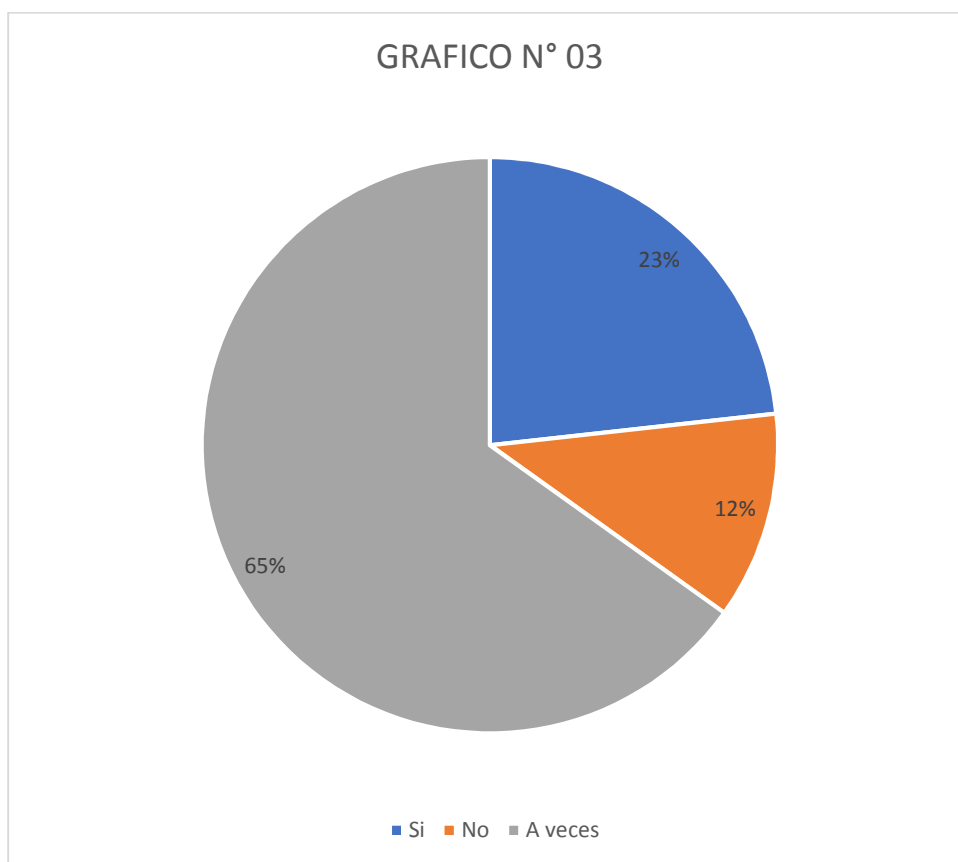


Tabla N° 4

Los directivos del centro de trabajo implementan acciones con otros nosocomios para mejorar gestión del colaborador y de la entidad

Alternativas	N°	h%
De acuerdo	21	24
Indeciso	53	62
En desacuerdo	12	14
Total	86	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por el tesista

Según requerimiento de la pregunta, el 62% de participantes está indeciso para opinar, por desconocimiento de las acciones a nivel de alta dirección del centro

de trabajo con otras entidades para mejorar gestión ; en cambio el 24% indica conocer los convenios que tiene su centro de trabajo con otras entidades para ayuda mutua que conlleve a capacitar al trabajador con la finalidad de estar en mejores condiciones para enfrentar los diversos retos laborales y el 14% está en desacuerdo, porque en su centro de trabajo poco o nada se hace para intercambiar acciones de apoyo mutuo en bien del trabajador y de la propia entidad.

Grafica N° 4

Los directivos implementan acciones con otros nosocomios para mejorar gestión

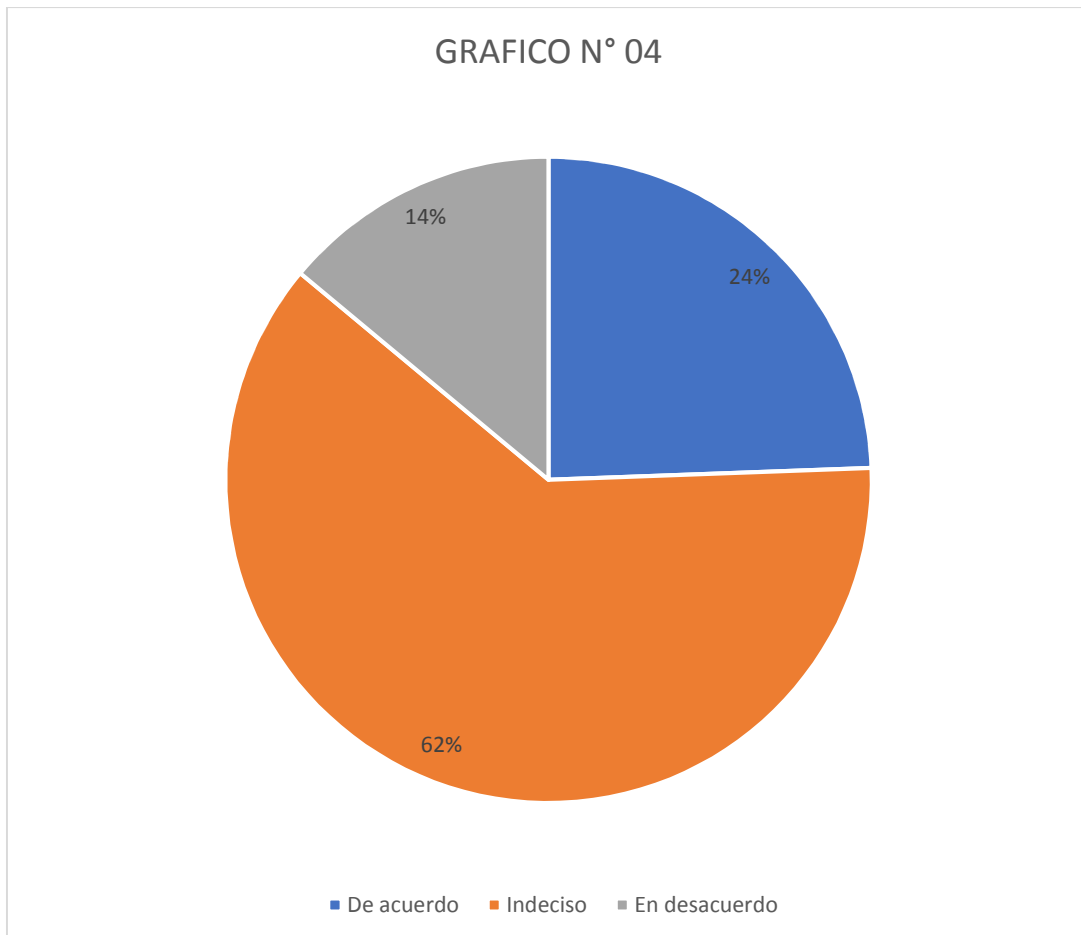


Tabla N° 5

Los directivos del centro laboral realizan acciones de reconocimiento por el cumplimiento del trabajo y logro de metas

Alternativas	N°	h%
De acuerdo	30	35
Indeciso	44	51
En desacuerdo	12	14
Total	86	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por el tesista

Los resultados muestran que el 51% de participantes en el estudio, están indecisos para precisar acciones de reconocimiento laboral, ello indica que los jefes y a nivel organizacional no establecen reglas claras para reconocer el esfuerzo del trabajador con relación a las tareas asignadas, en tanto el 35% de colaboradores expresan que los directivos y por política institucional se reconoce el logro de metas, dando lugar a reconocer acciones de gratitud de parte del centro de trabajo hacia sus colaboradores por lo logrado. Es decir, implica el reconocimiento a la buena labor del trabajador, quien se siente satisfecho por su contribución al desarrollo organizacional y valoración de su trabajo y el 14% está en desacuerdo porque durante su permanencia en su centro laboral no se reconoce el esfuerzo del trabajador.

Grafica N° 5

Los jefes del centro laboral realizan acciones de reconocimiento

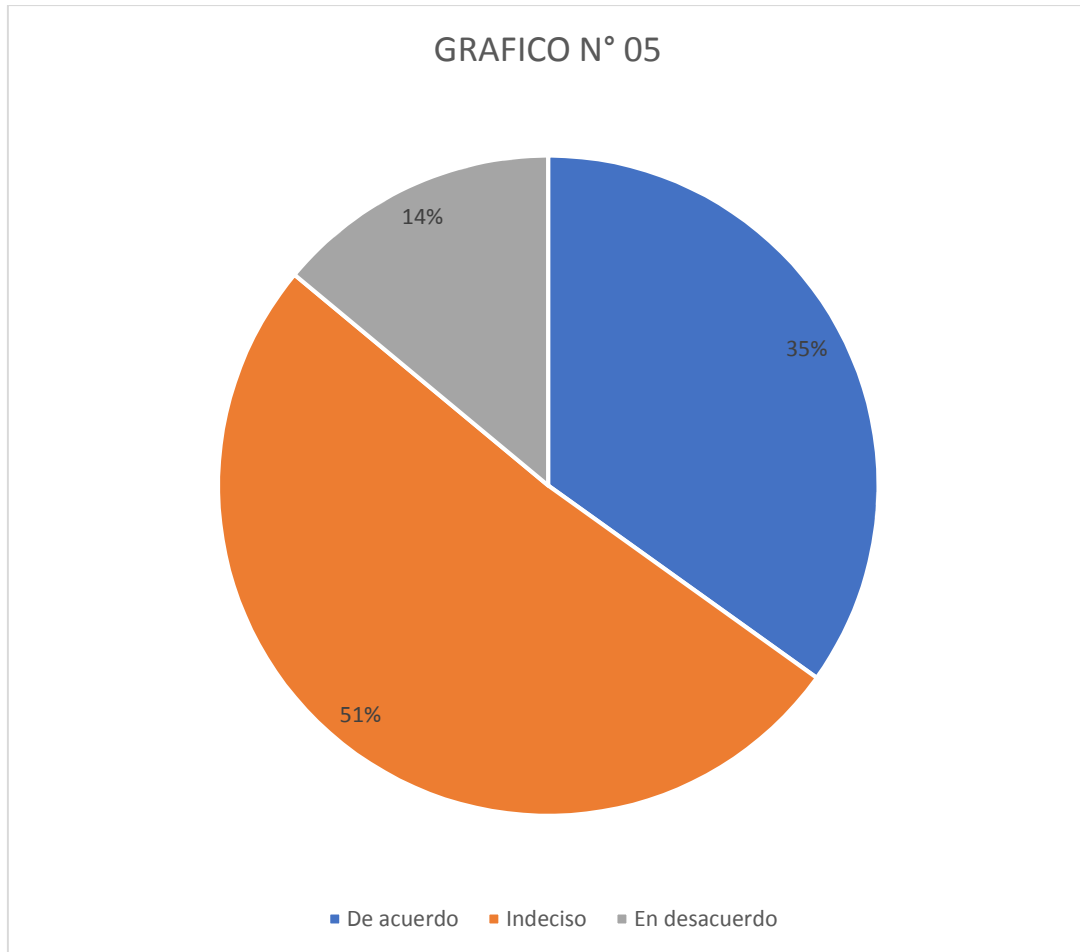


Tabla N° 6

Los jefes recaban información externa para mejorar actividades y productividad del trabajador

Alternativas	N°	h%
De acuerdo	30	35
Indeciso	55	64
En desacuerdo	1	1
Total	86	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por el tesista

Gran parte de trabajadores, representados por el 64% muestran su indecisión para precisar respuesta sobre el manejo de información en las actividades laborales; por su parte, el 35% de involucrados en el trabajo expresan que sus jefes de manera continua están recabando información o datos externos que permitan mejorar las actividades y en lo posible aumentar la productividad o rendimiento del trabajador en bien del desarrollo sostenible del hospital y el 1% de trabajadores está en desacuerdo, porque a ellos no se les informa nada de lo acontecido en el quehacer organizacional.

Grafica N° 6

Los jefes recaban información externa para mejorar actividades y productividad

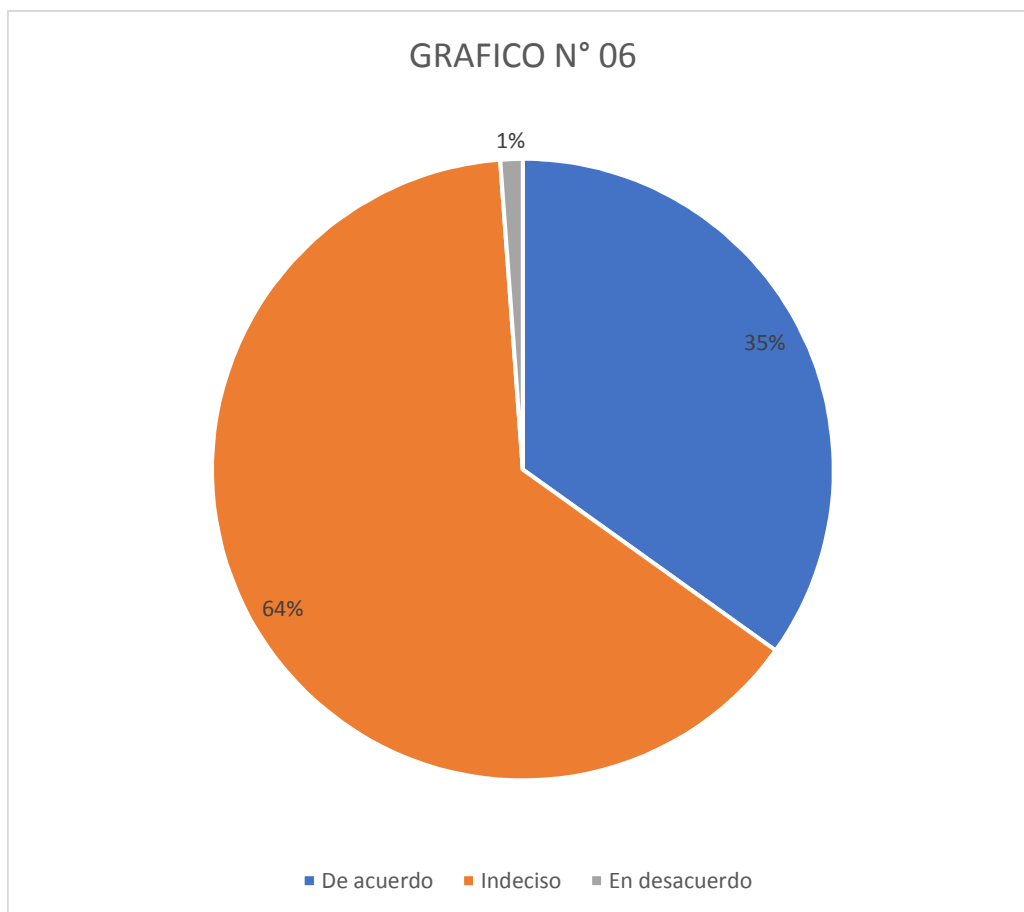


Tabla N° 7

Los jefes trasladan información oportuna para competir dentro y fuera de la entidad

Alternativas	N°	h%
De acuerdo	12	14
Indeciso	58	67
En desacuerdo	16	19
Total	86	100

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

Los resultados muestran que el 67% de participantes en el estudio están confusos para expresar respuesta alguna, por otro lado, el 19% de encuestados señalan su desacuerdo, porque a nivel institucional los jefes no les transmiten la información en el momento que se requiere para competir laboralmente y solo el 14% de trabajadores manifiestan que la información necesaria la tiene en el momento oportuno para competir en el lugar de trabajo y si es conveniente fuera de la entidad, dejando en el alto la capacidad de respuesta que tiene el trabajador en cualquier circunstancia.

Grafica N° 7

Los jefes trasladan información para competir dentro y fuera de la entidad

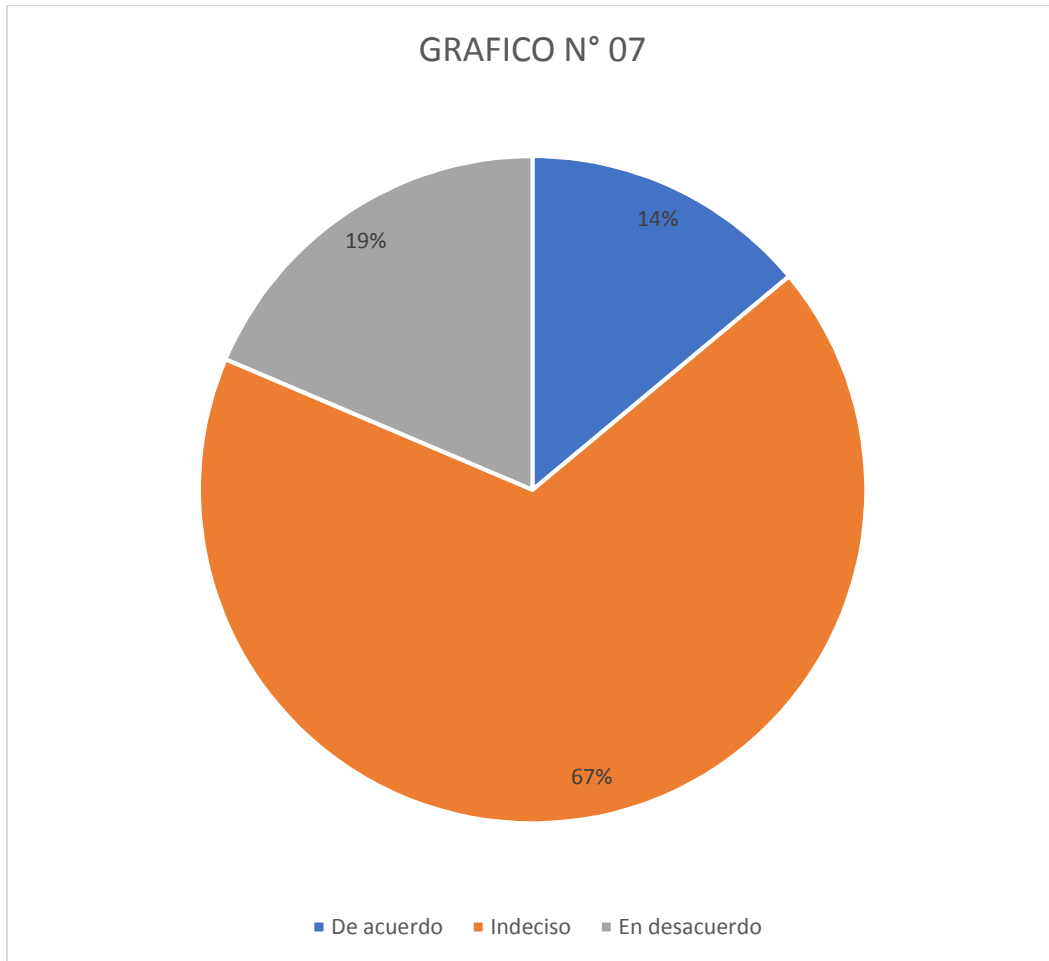


Tabla N° 8

Los canales de comunicación son adecuados para lograr productividad laboral y organizacional

Alternativas	N°	h%
De acuerdo	42	49
Indeciso	33	38
En desacuerdo	11	13
Total	86	100

Fuente: Datos de encuesta

Elaborado por el tesista

En cuanto a los canales de comunicación, se tiene que el 49% indica que son los adecuados para lograr la productividad institucional, teniendo como agente dinámico la predisposición del recurso humano, en cambio el 38% esta dudoso para expresar su respuesta y un 13% señala su negatividad, porque los medios y canales de comunicación no son los pertinentes para realizar una acertada labor.

Grafica N° 8

Los canales de comunicación son adecuados para lograr productividad

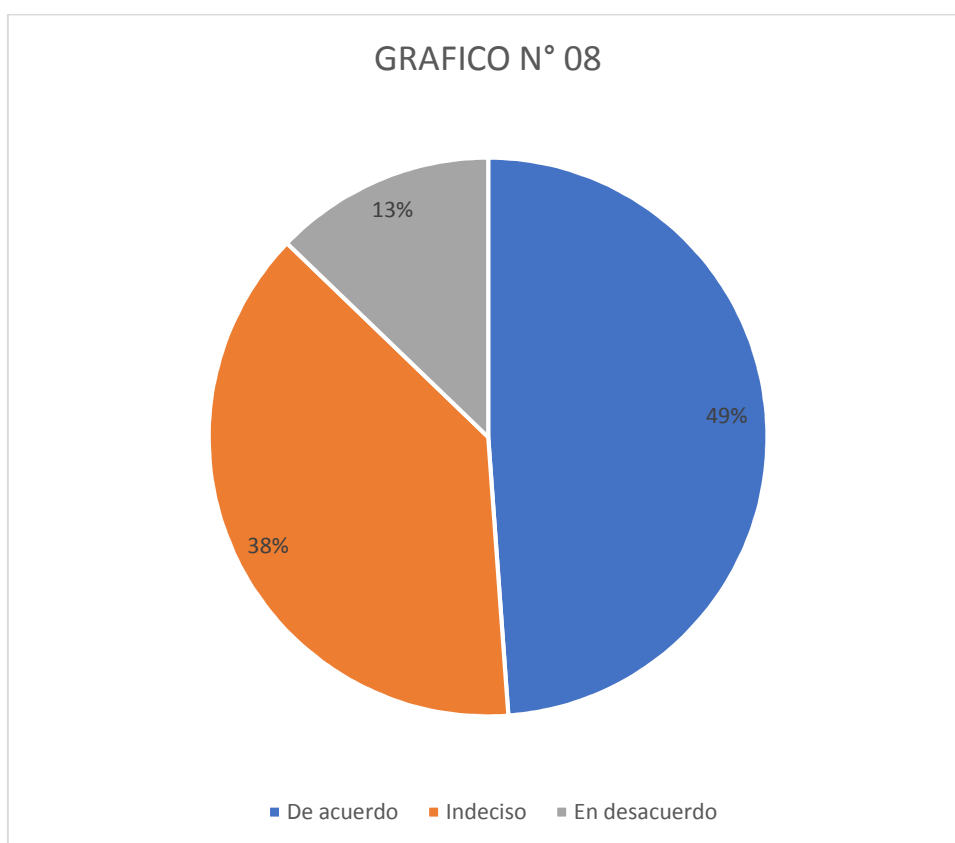


Tabla N° 9

Sus jefes buscan oportunidades en su entorno para generar cambios, tendiente a mejorar la productividad laboral y organizacional

Alternativas	N°	h%
Si	20	23
No	7	8
A veces	59	69
Total	86	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por el tesista

El 69% de colaboradores manifiesta que A veces sus jefes aprovechan la ocasión presentada en el entorno organizacional, para generar los cambios que conlleven a incrementar la productividad del trabajador y de la propia entidad; sin embargo el 23% de colaboradores que participaron en la investigación, responden que de forma permanente sus jefes buscan oportunidades del entorno para innovar, crear o generar cambios en bien de la entidad y bienestar del trabajador y un apreciable 8% manifiesta lo contrario, indicando que a sus jefes no les interesa el desarrollo del trabajador ni de la propia entidad, porque los cargos son de confianza y políticos, entonces en cualquier momento pueden salir, por ello su actitud.

Grafica N° 9

Los jefes buscan oportunidades de cambios, para mejorar la productividad

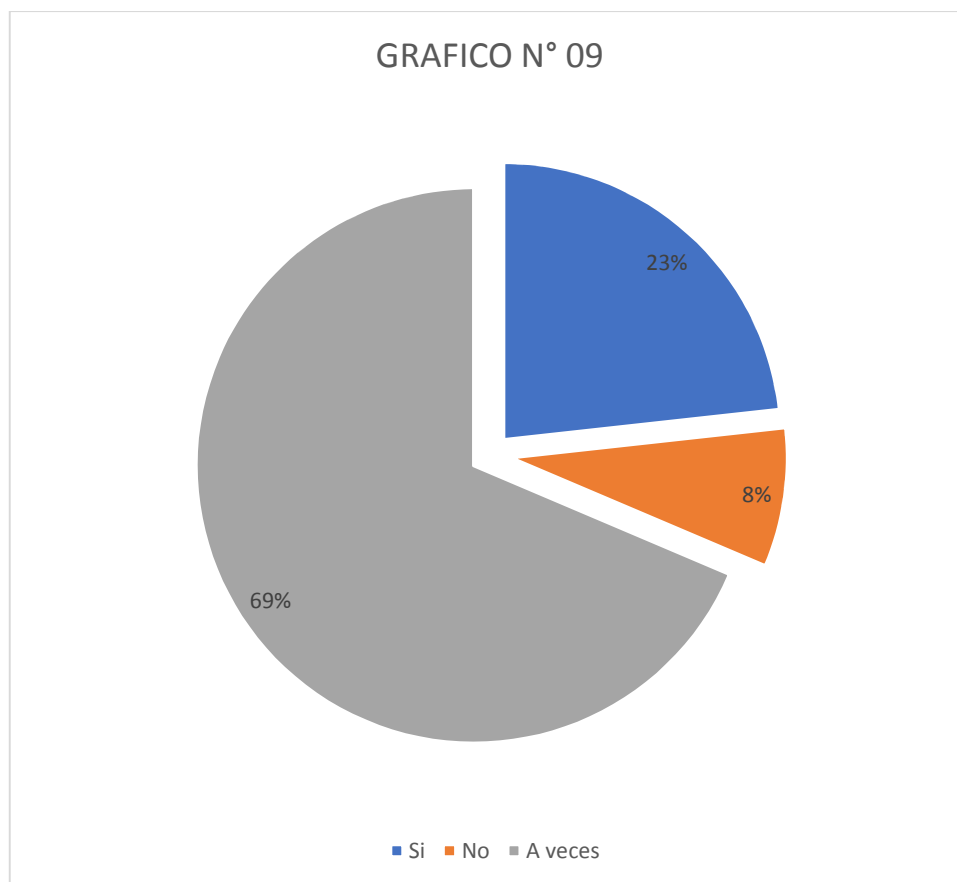


Tabla N° 10

Frente a las dificultades, los jefes toman las acciones correctivas de forma oportuna

Alternativas	N°	h%
Si	28	33
No	2	2
A veces	56	65
Total	86	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por el tesista

Frente a las dificultades, el 65% de involucrados en el trabajo responden que A veces se toman las acciones correspondientes para solucionar la problemática, en tanto el 33% manifiesta que, identificado el inconveniente, los jefes toman las

medidas correctivas de forma oportuna y el 2% muestra su negatividad, ya que en el centro laboral no se solucionan los problemas de forma inmediata, por el accionar político de los jefes y de los trabajadores en su conjunto.

Grafica N° 10

Frente a las dificultades, los jefes toman las acciones correctivas

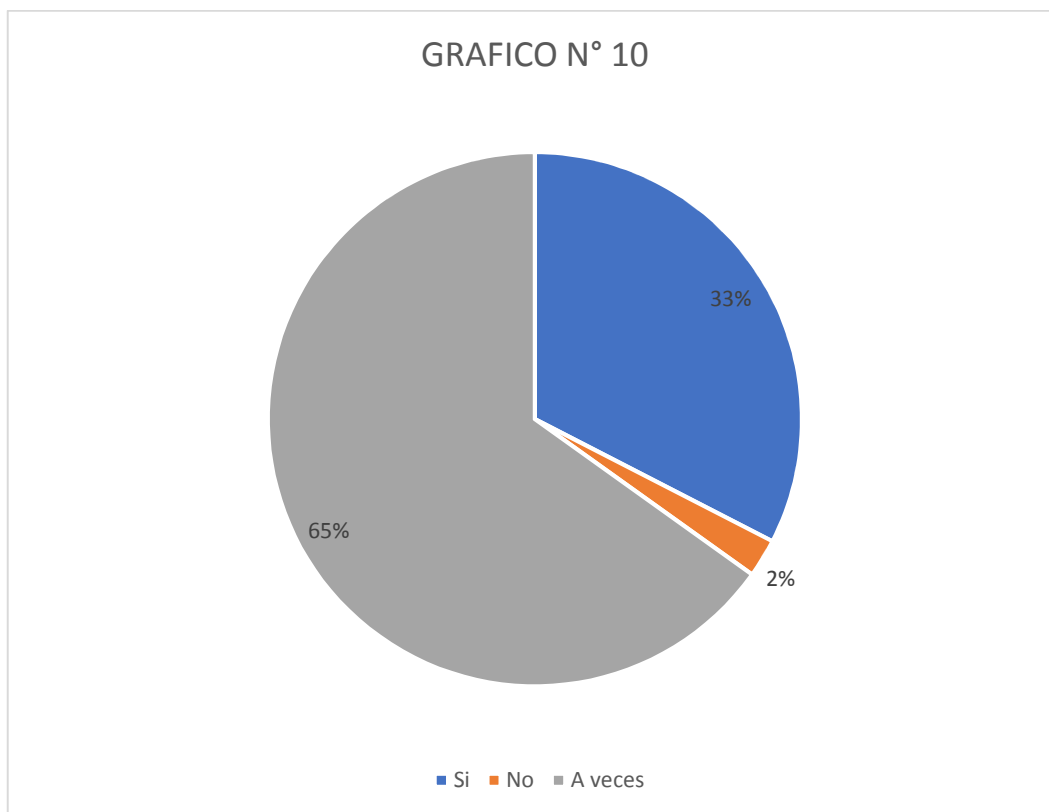


Tabla N° 11

Los jefes asignan o hacen gestión oportuna para asignar los recursos necesarios, para cumplir la labor asignada

Alternativas	N°	h%
Si	20	23
No	4	5
A veces	62	72
Total	86	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por el tesista

En relación con la asignación de recursos, el 72% de participantes en la tesis indica que A veces los directivos tienen disponibilidad de recursos para asignar a los colaboradores que conlleven a realizar sus tareas en el momento requerido, por otro lado, indican que de ser necesarios hacen las gestiones correspondientes para obtener los recursos suficientes, según labor a realizar; mientras que el 23% asegura tener la disponibilidad de recursos sin inconveniente alguno, asegurando el normal desarrollo de las actividades y de la propia entidad.; contrario a ello el 5% manifiesta no contar con los recursos en su oportunidad, están a la espera de la voluntad de las propias autoridades para cumplir con su labor.

Grafica N° 11

Los jefes hacen gestión para asignación de recursos requeridos

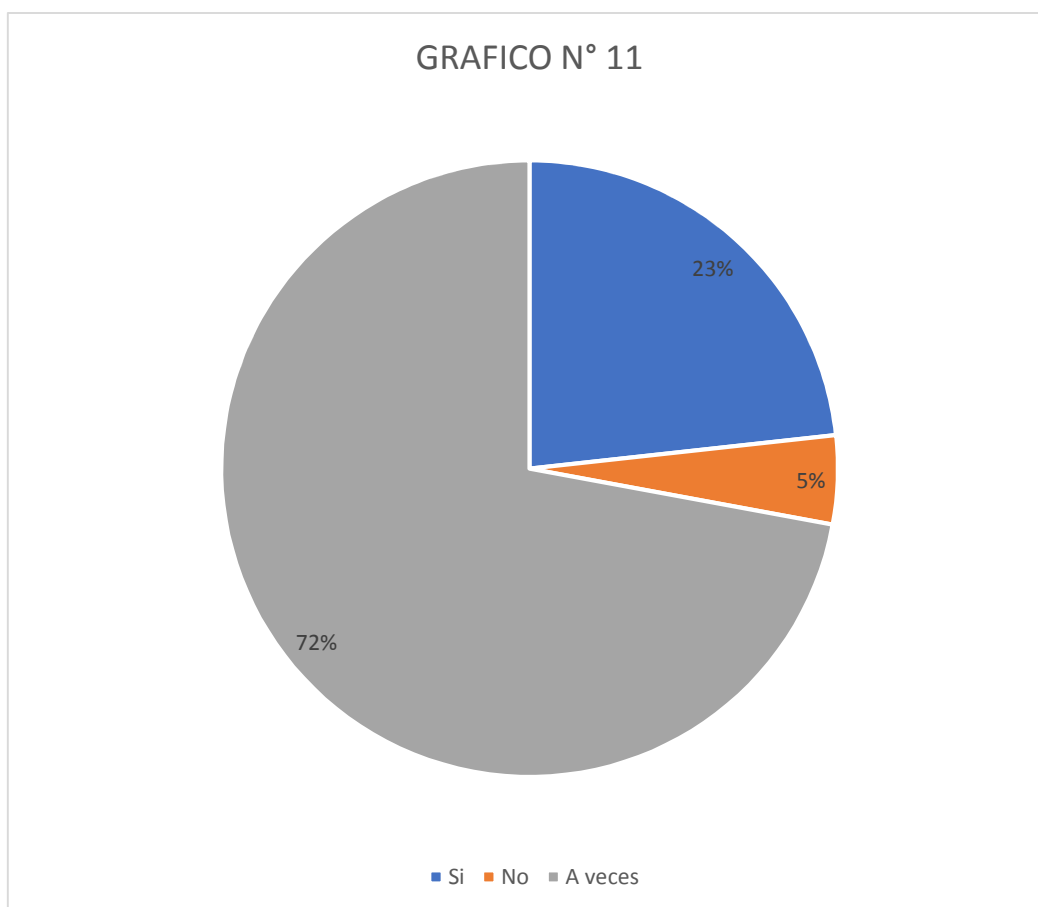


Tabla N° 12

La jornada laboral es equitativa a la función asignada

Alternativas	N°	h%
De acuerdo	46	53
Indeciso	28	33
En desacuerdo	12	14
Total	86	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por el tesista

Gran parte de los encuestados, representados por el 53% expresan que la jornada laboral es equitativa entre los trabajadores, más aún se asigna respetando las normas de trabajo, en tanto el 33% de participantes están dudosos para dar respuesta y el 14% está en desacuerdo señalando que en la asignación del trabajo existe favoritismo hacia los integrantes del gobierno de turno, sin importar acciones de desarrollo institucional con criterios técnicos.

Grafica N° 12

La jornada laboral es equitativa a la función asignada

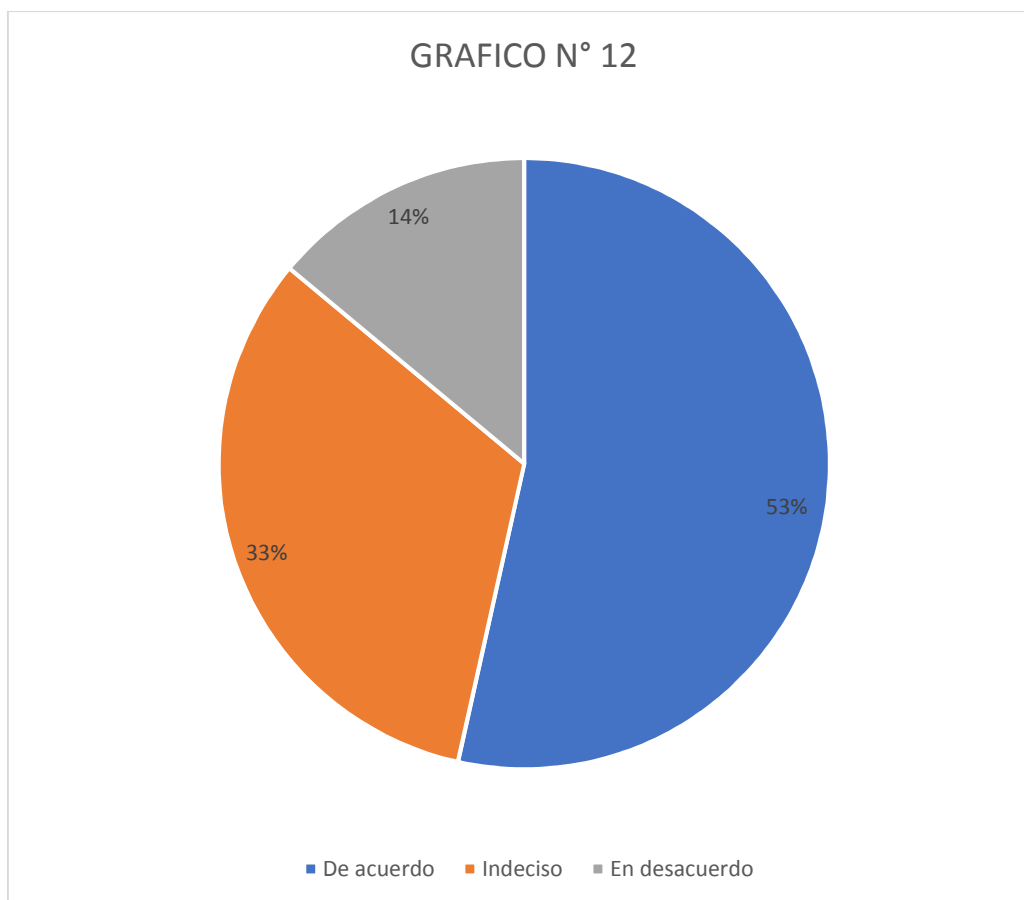


Tabla N° 13

Los servicios brindados satisfacen las demandas en el hospital

Alternativas	N°	h%
De acuerdo	36	42
Indeciso	40	46
En desacuerdo	10	12
Total	86	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por el tesista

El 46% de involucrados en el estudio están indecisos para emitir opinión, por desconocer lo requerido; en cambio el 42% de encuestados establece su conformidad señalando que los servicios brindados se orientan a preservar la calidad de atención en función a la demanda del público usuario; mientras que el 12% está en desacuerdo, porque el servicio se brinda con ciertas dificultades que se reflejan en el día a día, sin importar acciones correctivas oportunas.

Grafica N° 13
Los servicios brindados satisfacen las demandas

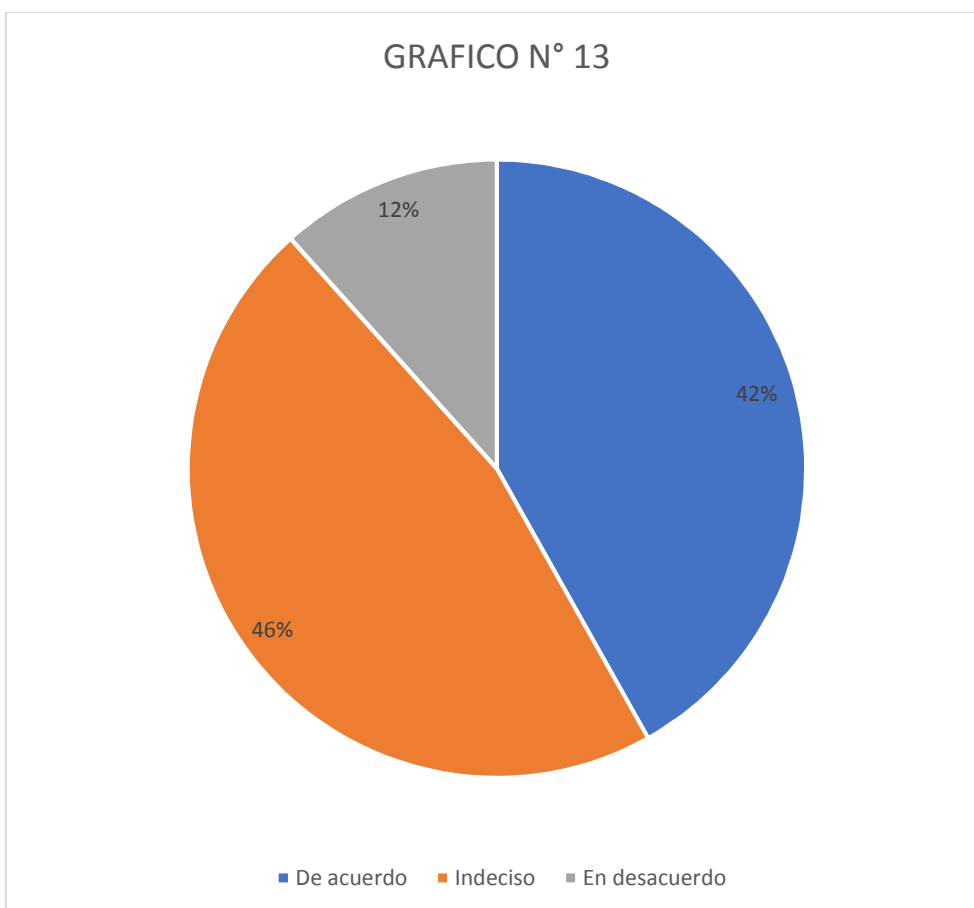


Tabla N° 14

La productividad laboral está relacionada a las condiciones de trabajo

Alternativas	N°	h%
De acuerdo	52	60
Indeciso	24	28
En desacuerdo	10	12
Total	86	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por el tesista

Los resultados que se muestra en la tabla indican que el 60% de participantes en la investigación sostienen que la productividad laboral acorde a los recursos utilizados y horas de trabajo están relacionados a las condiciones de trabajo; mientras que el 28% de involucrados expresan su duda para emitir respuesta a lo requerido y el 12% de investigados muestra su descontento, expresando que las políticas de dirección no les permite aumentar la productividad que quisieran.

Grafica N° 14

La productividad laboral está relacionada a las condiciones de trabajo

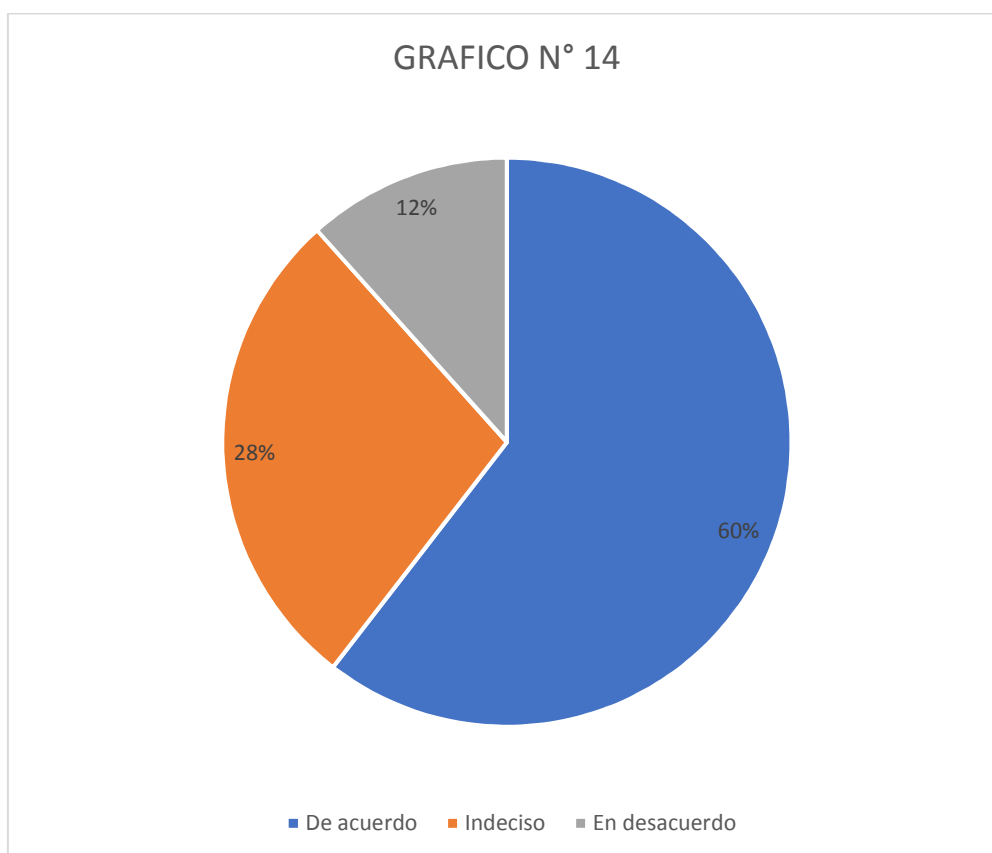


Tabla N° 15

El clima organizacional favorece la productividad laboral según puesto de trabajo

Alternativas	N°	h%
De acuerdo	53	62
Indeciso	27	31
En desacuerdo	6	7
Total	86	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por el tesista

La mayoría de encuestados, en un 62% establecen que el clima organizacional es favorable porque refleja en la institución un ambiente agradable, dando lugar a la

participación, compromiso e identidad del trabajador, lo que permite incrementar la productividad, realizar acciones de innovación y creatividad, cuya consecuencia es maximizar los resultados organizacionales; en tanto, el 31% está dubitativo para dar respuesta y el 7% muestra su desacuerdo, indicando que en el hospital regional – Ica, no se hace nada por mejorar las cosas.

Grafica N° 15

El clima organizacional favorece la productividad laboral

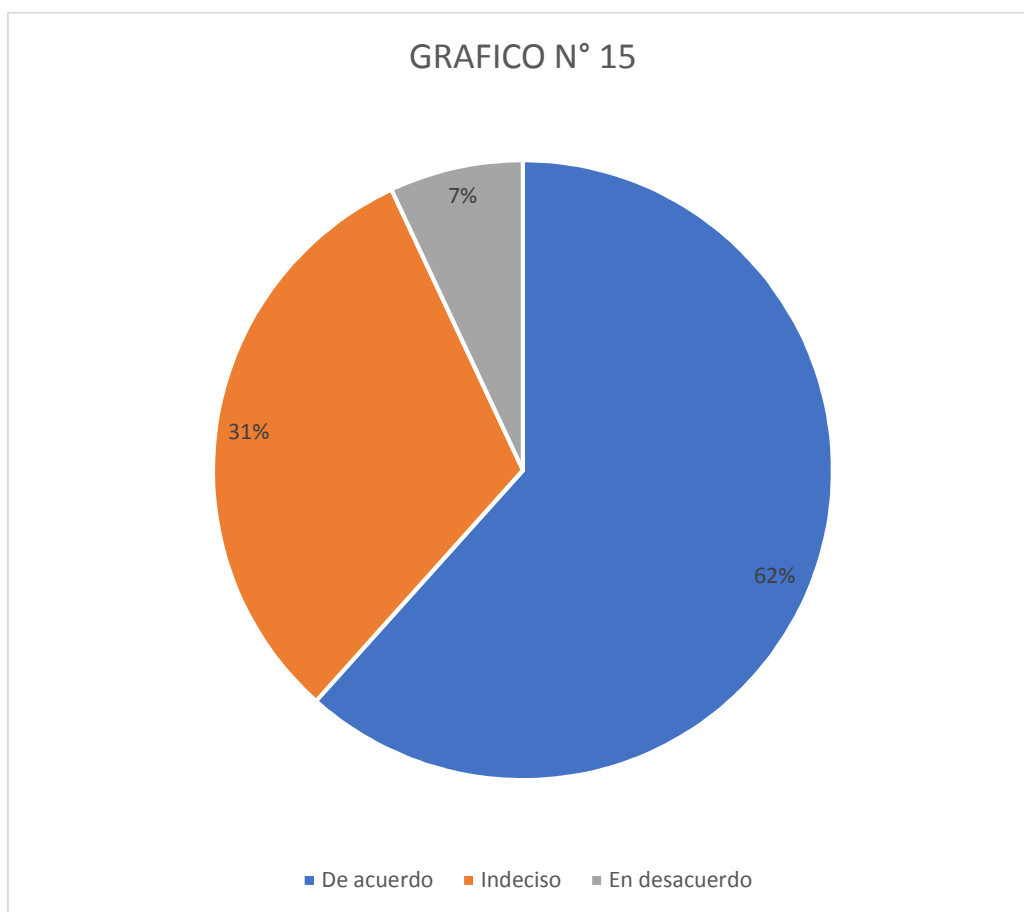


Tabla N° 16

Cual es rol prioritario para sus jefes

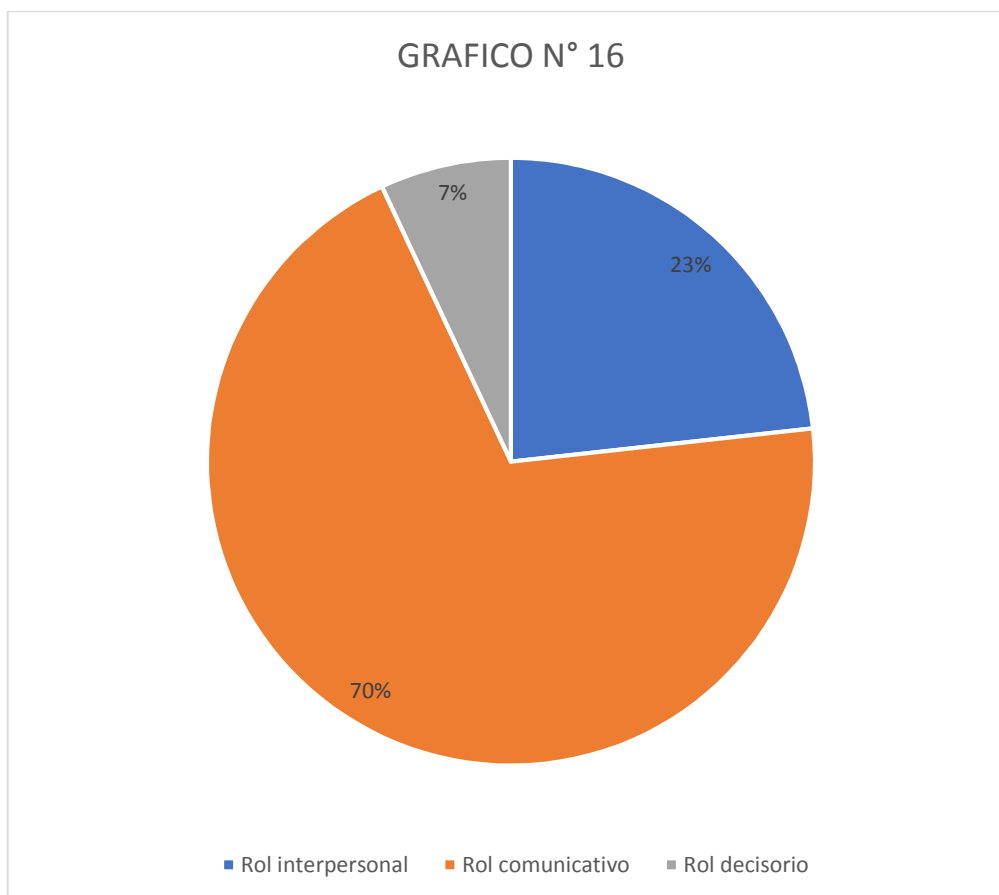
Alternativas	N°	h%
Rol interpersonal	20	23
Rol comunicativo	60	70
Rol decisorio	6	7
Total	86	100

Fuente: Datos de encuesta
Elaborado por el tesista

Entre las diversas posibilidades del directivo, los trabajadores requieren jefes más comunicativos, ello se sustenta en la respuesta del 70% de involucrados, quienes prefieren directivos que transmitan confianza, trasladen la información en el momento requerido y que siempre mejoren los canales o medios de comunicación acorde a las circunstancias de la entidad; por su parte el 23% prioriza el rol interpersonal, enfatizando el comportamiento e interacción del trabajador hacia los jefes, en ello resalta la figura central del jefe, liderazgo y enlace entre las personas; mientras que el 7% prefiere un rol decisorio, resaltando la participación de los trabajadores y jefes en forma conjunto, para analizar y efectuar la lluvia de ideas que conlleve a solucionar los problemas.

Grafica N° 16

Cual es rol prioritario para sus jefes



3.2. Contrastación de la hipótesis

3.2.1. Hipótesis general

El Rol del directivo incide favorablemente en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021.

Hipótesis Nula

El Rol del directivo no incide favorablemente en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021

Luego, para la contrastación de la hipótesis se determina el nivel de confianza al 95% de confiabilidad, 5% de margen de error, lo que permite aplicar la

fórmula del Chi – cuadrado: $X^2 = \sum \frac{(f_o - f_e)^2}{f_e}$, para el caso fue necesario

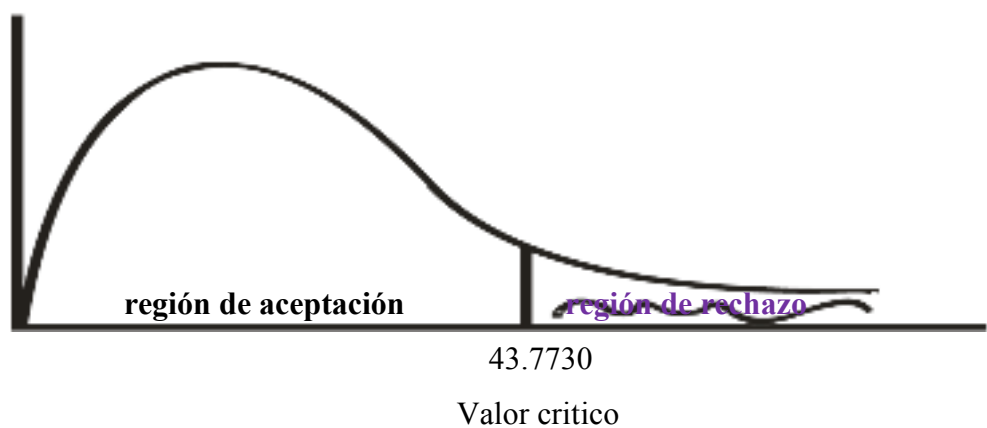
hallar los grados de libertad que resultaron de las filas menos uno por columnas menos uno.

Grados de libertad: $(16 - 1) (3 - 1) = 15 \times 2 = 30$ Valor critico 43.7730

Acto seguido en grafica se determina la región de aceptación y de rechazo.

Grafica N° 17

Region de rechazo y de aceptación



APLICACIÓN DEL CHI – CUADRADO EN RELACION

A LAS FRECUENCIAS OBSERVADAS

FÓRMULA: $x^2 = \frac{\sum (f_o - f_e)^2}{f_e}$

Donde: $x^2 =$ CHI CUADRADO

$f_o =$ Frecuencias Observadas

$f_e =$ Frecuencias Esperadas

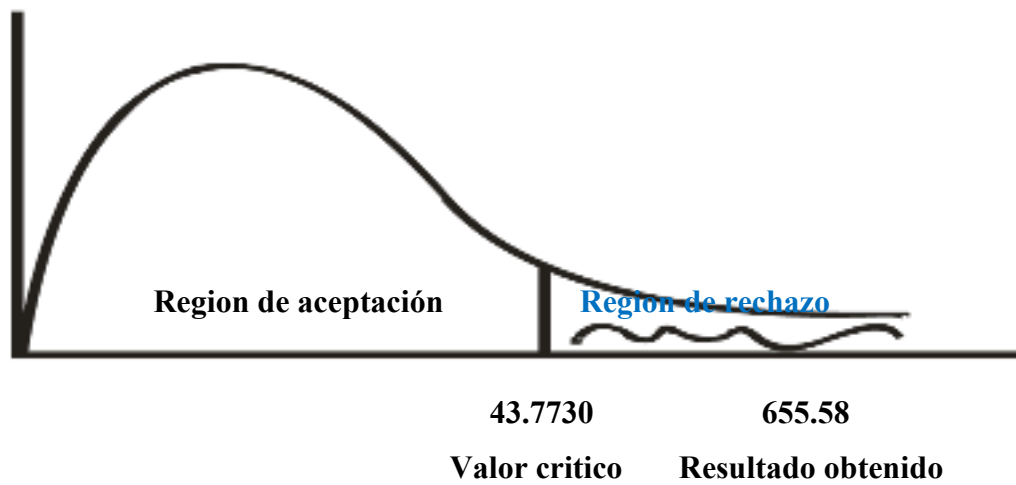
Tabla N° 17

Respuestas N° Tabla	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
1	17	29.12	5.04	5	28.62	19.49	64	28.25	45.24	86
2	19	29.12	3.52	8	28.62	14.86	59	28.25	33.47	86
3	20	29.12	2.86	10	28.62	12.11	56	28.25	27.26	86
4	21	29.12	2.26	53	28.62	20.77	12	28.25	9.35	86
5	30	29.12	0.03	44	28.62	8.26	12	28.25	9.35	86
6	30	29.12	0.03	55	28.62	24.32	1	28.25	26.28	86
7	12	29.12	10.06	58	28.62	30.16	16	28.25	5.31	86
8	42	29.12	5.70	33	28.62	0.67	11	28.25	10.53	86
9	20	29.12	2.86	7	28.62	16.33	59	28.25	33.47	86
10	28	29.12	0.04	2	28.62	24.76	56	28.25	27.26	86
11	20	29.12	2.86	4	28.62	21.18	62	28.25	40.32	86
12	46	29.12	9.78	28	28.62	0.01	12	28.25	9.35	86
13	36	29.12	1.62	40	28.62	4.52	10	28.25	11.79	86
14	52	29.12	17.98	24	28.62	0.75	10	28.25	11.79	86
15	53	29.12	19.58	27	28.62	0.09	6	28.25	17.52	86
16	20	29.12	2.86	60	28.62	34.41	6	28.25	17.52	86
TOTAL	466		87.08	458		232.69	452		335.81	1376

$$X^2 = 87.08 + 232.69 + 335.81 = 655.58$$

En consecuencia, el resultado arribado de 655.58 sobrepasa al valor crítico de 43.7730; lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general, donde se afirma que: El Rol del directivo incide favorablemente en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021

Grafica N° 18
Comprobación de hipótesis general



3.2.2. Comprobación de hipótesis específicas

- **Hipótesis específica 1**

El Rol interpersonal del directivo incide directamente en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021.

Hipótesis nula

El Rol interpersonal del directivo no incide directamente en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021

Grados de libertad: $(8 - 1) (3 - 1) = 7 \times 2 = 14$ Valor crítico 23.6848

Tabla N° 18

Comprobación de hipótesis específica 1

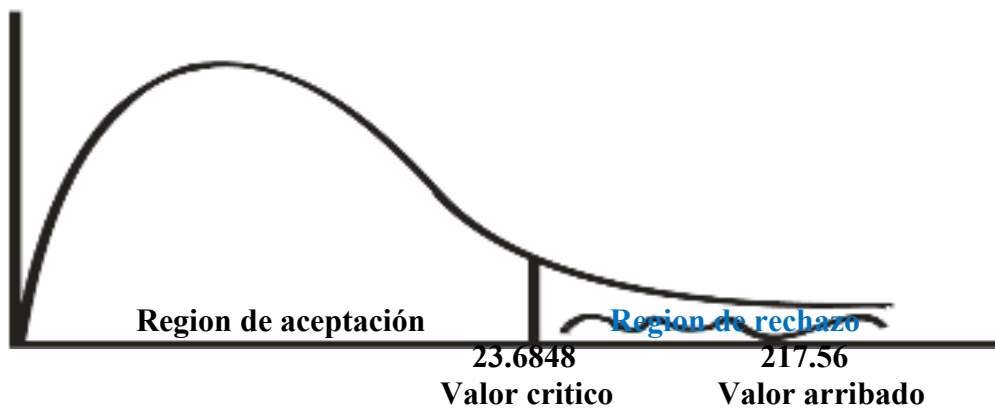
Respuestas N° Tabla	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
3	20	34.75	6.26	10	35.75	18.55	56	15.5	105.82	86
4	21	34.75	5.44	53	35.75	8.32	12	15.5	0.79	86
5	30	34.75	0.65	44	35.75	1.90	12	15.5	0.79	86
12	46	34.75	3.64	28	35.75	1.68	12	15.5	0.79	86
13	36	34.75	0.04	40	35.75	0.50	10	15.5	1.95	86
14	52	34.75	8.56	24	35.75	3.86	10	15.5	1.95	86
15	53	34.75	9.58	27	35.75	2.14	6	15.5	5.82	86
16	20	34.75	6.26	60	35.75	16.45	6	15.5	5.82	86
TOTAL	278		40.43	286		53.4	124		123.73	688

$$X^2 = 40.43 + 53.4 + 123.73 = 217.56$$

El resultado de 217.56 superior al valor crítico de 23.6848. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1.

Grafica N° 19

Comprobación de hipótesis específica 1



▪ **Hipótesis específica 2**

El Rol comunicativo del directivo incide directamente en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021.

Hipótesis nula

El Rol comunicativo del directivo no incide directamente en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021.

Grados de libertad: $(8 - 1) (3 - 1) = 7 \times 2 = 14$ Valor crítico 23.6848

Tabla N° 19
Comprobación de hipótesis específica 2

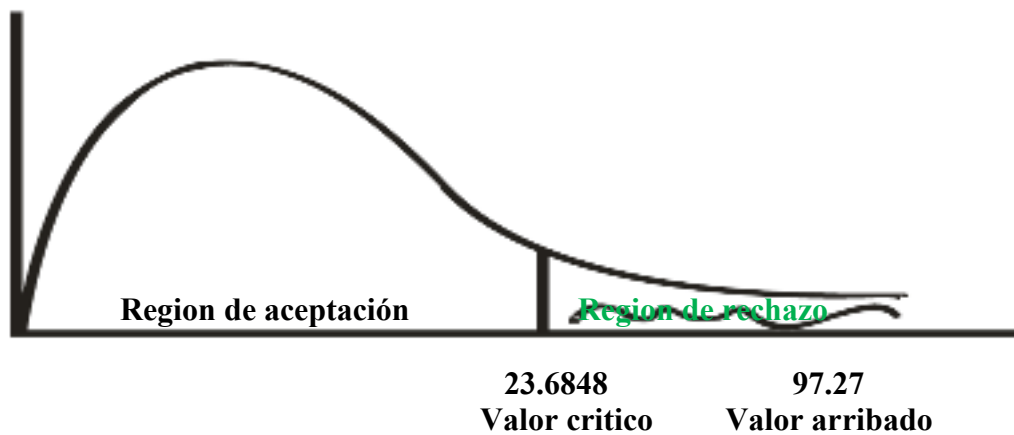
Respuestas N° Tabla	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
6	30	36.38	1.12	55	40.62	5.09	1	9	7.11	86
7	12	36.38	16.34	58	40.62	7.44	16	9	5.44	86
8	42	36.38	0.87	33	40.62	1.43	11	9	0.44	86
12	46	36.38	2.54	28	40.62	3.92	12	9	1	86
13	36	36.38	0	40	40.62	0.01	10	9	0.11	86
14	52	36.38	6.71	24	40.62	6.80	10	9	0.11	86
15	53	36.38	7.59	27	40.62	4.57	6	9	1	86
16	20	36.38	7.38	60	40.62	9.25	6	9	1	86
TOTAL	291		42.55	325		38.51	72		16.21	688

$$X^2 = 42.55 + 38.51 + 16.21 = 97.27$$

El resultado de 97.27 mayor al valor crítico de 23.6848. Por tal razón, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2

Grafica N° 20

Comprobación de hipótesis específica 2



▪ Hipótesis específica 3

El Rol decisorio del directivo incide significativamente en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021.

Hipótesis nula

El Rol decisorio del directivo no incide significativamente en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021

Grados de libertad: $(8 - 1)(3 - 1) = 7 \times 2 = 14$ Valor critico 23.6848

Tabla N° 20

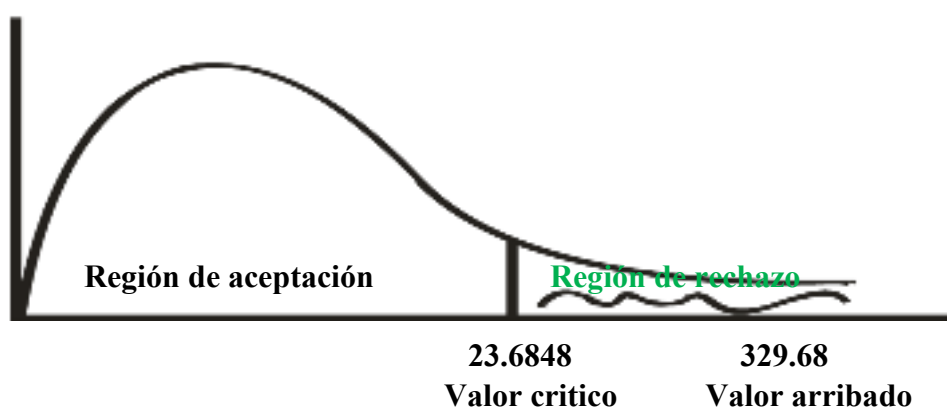
Comprobación de hipótesis específica 3

Respuestas N° Tabla	1			2			3			TOTAL
	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	f _o	f _e	x ²	
9	20	34.38	6.01	7	24	12.04	59	27.62	35.65	86
10	28	34.38	1.18	2	24	20.17	56	27.62	29.16	86
11	20	34.38	6.01	4	24	16.67	62	27.62	42.79	86
12	46	34.38	3.93	28	24	0.67	12	27.62	8.83	86
13	36	34.38	0.08	40	24	10.67	10	27.62	11.24	86
14	52	34.38	9.03	24	24	0	10	27.62	11.24	86
15	53	34.38	10.08	27	24	0.38	6	27.62	16.92	86
16	20	34.38	6.01	60	24	54	6	27.62	16.92	86
TOTAL	275		42.33	192		114.6	221		172.75	688

$$X^2 = 42.33 + 114.6 + 172.75 = 329.68$$

El valor arribado de 329.68 es superior al valor critico de 23.6848; en tal sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3

Grafica N° 21
Comprobación de hipótesis específica 3



IV. DISCUSION

La investigación de la realidad referente al rol del directivo y la productividad laboral en el hospital regional de Ica llega a los siguientes resultados:

El 74% expresa que los directivos del hospital conocen y cumplen con la función asignada; mientras que el 69% señala que A veces los lineamientos de dirección conllevan a incrementar la productividad.

En lo relacionado al objetivo específico 1 que establece el rol interpersonal del directivo en el hospital, se tiene que el 65% indica que A veces los jefes tiene liderazgo para motivar y dirigir a sus colaboradores, en tanto el 62% muestra su indecisión sobre el conocimiento si su centro de trabajo implementa acciones con otros nosocomios para mejorar productividad y servicio y el 51% no precisa opinión si los jefes realizan acciones de reconocimiento por el esfuerzo realizado y meta cumplida.

En lo que respecta al objetivo específico 2; sobre el rol comunicativo del directivo, se tiene que el 64% de colaboradores muestran su indecisión para precisar opinión si sus jefes recaban o no información para optimizar actividades y productividad; en tanto, el 67% considera no opinar sobre si los directivos trasladan información oportuna para competir, mientras que el 49% expresa que los canales de comunicación en el hospital son los adecuados para lograr productividad laboral y organizacional.

En cuanto al objetivo específico 3, el 69% de involucrados señala que A veces los jefes aprovechan las oportunidades de cambio, en tanto, el 65% expresa que A veces toman acciones correctivas frente a los problemas que se presentan y el 72% considera que los directivos tiene disponibles los recursos para cumplir con la labor.

Por lo consiguiente, el 53% señala que la jornada laboral es equitativa según función asignada, asimismo, el 42% indica que los servicios brindados satisfacen la demanda del servicio, en cambio el 60% expresa que el clima organizacional es un factor que favorece a la productividad y el 70% de participantes en el estudio prioriza el rol comunicativo de los jefes.

Entonces, lo señalado se sustenta con la comprobación estadística de las hipótesis al 95% de confiabilidad y 5% de margen de error, de las cuales para la hipótesis general se tuvo como resultado 655.58 frente al valor crítico de 43.7730, lo que motivo rechazar la hipótesis nula. Por su parte, las hipótesis específicas basadas en el rol interpersonal obtuvo el resultado de 217.56, rol comunicativo 97.27 y rol decisorio 329.68, todo ello superior al valor crítico de 23.6848, logrando rechazar las hipótesis nulas.

En consecuencia, los resultados obtenidos indican que el rol directivo tiene incidencia en la productividad laboral, lo que se corrobora con los resultados establecidos en los antecedentes de la investigación a nivel internacional, nacional y local.

V. CONCLUSIONES

- Existe incidencia significativa del Rol del directivo en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del hospital regional de Ica, basados en el rol interpersonal, comunicativo y decisorio, sustentado por el resultado obtenido en la comprobación de la hipótesis general, donde 655.58 supera al valor crítico de 43.7730.
- El Rol interpersonal del directivo, acerca del liderazgo, motivación, interacción entre trabajadores y reconocimiento por el logro de metas incide en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica; corroborado con el resultado de la comprobación estadística de la hipótesis específica 1, donde el resultado de 217.56 supera al valor crítico de 23.6848
- El Rol comunicativo del directivo referente al traslado de la información, canales y medios de comunicación inciden en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica; fundamentado por el resultado de la comprobación estadística de la hipótesis específica 2, donde el resultado de 97.27 supera al valor crítico de 23.6848
- El Rol decisorio del directivo con relación a oportunidades para generar cambios, lluvias de ideas para tomar decisiones y asignación de recursos necesarios inciden en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica; corroborado por la comprobación estadística de la hipótesis específica 3, obteniendo el resultado de 329.68 que sobrepasa el valor crítico de 23.6848.

VI. RECOMENDACIONES

- Mejorar la productividad laboral y organizacional requiere del compromiso, responsabilidad e identidad de los directivos y trabajadores del hospital regional de Ica.
- Los jefes o directivos del hospital regional de Ica deben desarrollar competencias de liderazgo, trabajo en equipo, toma de decisiones, entre otros factores que conlleven a incrementar la productividad laboral y organizacional.
- Para mejorar y sostener la productividad laboral, los directivos del hospital regional de Ica deben tener conocimiento y manejo del proceso administrativo y de delegación de funciones, con el fin de optimizar la gestión administrativa.
- Para optimizar la productividad laboral y organizacional, los directivos de la entidad de estudio deben prepararse, formarse y actualizarse en funciones gerenciales, resaltando cualidades personales que lo acrediten como jefe comunicativo, innovador, creativo, capaz de orientar a sus colaboradores a lograr los objetivos y metas institucionales sin inconveniente alguno.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ✓ Anzola, S. (2000) Curso básico de administración de empresas, Colombia, McGraw Hill.
- ✓ Ávila, R. (2001); Metodología de la investigación, Lima – Perú, Estudios y ediciones R.A.
- ✓ Barriga, C. (2013); Investigación Educativa, Lima – Perú, editorial Cepredin-UNMSM
- ✓ Bracho, A. (2005) Desempeño gerencial: funciones y roles en la práctica, Venezuela, editorial Compendium
<https://www.redalyc.org/pdf/880/88001402.pdf>
- ✓ Chiavenato, I. (2002), Gestión del Talento Humano, Colombia, McGraw Hill.
- ✓ Chiavenato, I. (2003) Administración de recursos humanos, Colombia, McGraw Hill.
- ✓ Gutiérrez, H. (2014) Calidad y productividad, México, editorial McGraw Hill.
- ✓ Hernández, R. (2014); Metodología de la investigación, México, editorial McGraw Hill.
- ✓ Herrera, L. (2011); Relación entre los Roles y los Estilos Gerenciales en los Directivos de las Cooperativas Multiactivas de la Ciudad de Manizales, Colombia
https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/992/Herrera_Ruiz_Liliana_Marcela_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y; recuperado el 16 – 04 - 2022

- ✓ Koontz, H. (2012) Administración: una perspectiva global y empresarial, México, editorial McGraw Hill.

https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf
- ✓ Maletta, H. (2011); Metodología y técnica de la producción científica, Lima – Perú, Ediciones Nova Print S.A.C.
- ✓ Maravi, A. (2004); Metodología de la investigación Científica, Lima – Perú, editorial Impresiones y publicaciones de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- ✓ MyManagementLab, Gerentes y Administración.

<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/6996/Gerentes%20y%20Administraci%F3n.pdf;jsessionid=29ED6A806E56E34750B0BE8D0881299B.jvm1?sequence=1>
- ✓ Novoa, E. y Duque, H. (2018), Una Reproducción y Extensión de las Investigaciones de los Roles y la Práctica Gerencial de Henry Mintzberg, en una Empresa Colombiana del sector Automotriz.

<https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/16499/CB-0591856.pdf?sequence=1>, recuperado 16 – 04 - 2022
- ✓ Ormeño, D. (2014); Diseño y elaboración de tesis, Pisco – Perú, Editorial Universitaria – Ica.
- ✓ Quispe, R. (2017); Funciones Gerenciales y los Roles Gerenciales según personal administrativo de la UGEL Huaytará - Huancavelica, año 2016, Peru

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8879/Quispe_YRM.pdf?sequence=1&isAllowed=y; disponible 15 - 04 - 2022

- ✓ Robbins, S. (2017); Comportamiento organizacional, México, editorial Pearson.
- ✓ Sotelo, V. (2012) Fundamentos de Administración, Arequipa – Perú, Talleres gráficos de la UNAS.
- ✓ Whetten, D. (2016); Desarrollo de Habilidades Directivas, México, editorial Pearson
- ✓ Yaqués, J. (2019); Clima organizacional y su relación con la productividad laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Pisco;
- ✓ Yupari, R. (2018); Rol gerencial y la satisfacción del usuario externo, Centro de Salud Santa Elena-Ayacucho. 2018, Perú.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29253/Yupari_yr.pdf?sequence=1, disponible 15 - 04 - 2022

Internet

<https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>

VIII. ANEXOS

2.8.1. Cuestionario

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

ESCUELA DE POSGRADO

TITULO

ROL DEL DIRECTIVO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DEL COLABORADOR ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA, AÑOS 2019 – 2021

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: Señor trabajador para conocer la realidad del directivo en el Hospital regional de Ica, se solicita responder con objetividad las interrogantes planteadas, indicándole que la información proporcionada solo es para sustentar un trabajo académico; siendo la encuesta totalmente anónima.

PREGUNTAS

Variable Independiente

1.- Cree usted que los directivos o jefes cumplen con la función encomendada.

Si () No () A veces ()

2.- Los lineamientos de dirección que establecen e implementan los jefes permiten mayor productividad laboral.

Si () No () A veces ()

Indicador: Rol interpersonal

3. Los directivos del Hospital tienen liderazgo para motivar y dirigir adecuadamente a sus colaboradores

Si () No () A veces ()

4.- Los directivos del centro de trabajo, implementan acciones con otros nosocomios para mejorar gestión del colaborador y de la entidad.

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

5.- Los directivos del centro laboral realizan acciones de reconocimiento por el cumplimiento del trabajo y logro de metas.

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Rol comunicativo

6.- En su centro de trabajo, los jefes recaban información externa para mejorar actividades y productividad del trabajador.

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

7.- Cree usted que los jefes trasladan información oportunamente para competir dentro y fuera de la entidad.

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

8.- A su entender, los canales de comunicación son adecuados para lograr productividad laboral y organizacional.

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

Indicador: Rol decisorio

9.- A su opinión, sus jefes buscan oportunidades en su entorno para generar cambios, tendiente a mejorar la productividad laboral y organizacional

Si () No () A veces ()

10.- Frente a las dificultades o problemas, los jefes toman las acciones correctivas de forma oportuna.

Si () No () A veces ()

11.- Los jefes asignan o hacen gestión oportuna para asignar los recursos necesarios, para cumplir la labor asignada.

Si () No () A veces ()

Variable dependiente

12.- A su entender, la jornada laboral es equitativa a la función asignada

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

13.- Cree usted, que los servicios brindados satisfacen las demandas en el hospital

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

14.- A su conocimiento, la productividad laboral está relacionada a las condiciones de trabajo.

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

15.- A su opinión, el clima organizacional favorece la productividad laboral según
puesto de trabajo

De acuerdo () Indeciso () En desacuerdo ()

16.- A su criterio, cual es rol prioritario para sus jefes

Rol interpersonal () Rol comunicativo () Rol decisorio ()

.....

Nombre del encuestador:

Lugar: Fecha:

Observaciones:

.....

2.8.2. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVO	VARIABLES E INDICADORES	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS
<p>Problema principal</p> <p>¿Cómo incide el Rol del directivo en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>*¿Cómo incide el Rol interpersonal del directivo en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021?</p> <p>*¿Cómo incide el Rol comunicativo del directivo en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021?</p> <p>*¿Cómo incide el Rol decisorio del directivo en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021?</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El Rol del directivo incide favorablemente en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>*El Rol interpersonal del directivo incide directamente en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021</p> <p>*El Rol comunicativo del directivo incide directamente en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021</p> <p>*El Rol decisorio del directivo incide significativamente en la</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Analizar la incidencia del Rol del directivo en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>*Analizar la incidencia del Rol interpersonal del directivo en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021</p> <p>*Determinar la incidencia del Rol comunicativo del directivo en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021</p> <p>*Analizar la incidencia del Rol decisorio del</p>	<p>• Variable independiente: Rol del directivo</p> <p>Indicadores *Rol interpersonal *Rol comunicativo *Rol decisorio</p> <p>• Variable dependiente</p> <p>Productividad laboral</p> <p>Indicadores *Horas de trabajo *Recursos utilizados *Cantidad de servicios brindados</p>	<p>• Tipo, Nivel y Diseño ✓ Tipo: Básica, cuantitativa</p> <p>✓ Nivel: Descriptiva</p> <p>✓ Diseño: No experimental Transversal</p> <p>• Población 110 trabajadores</p> <p>Muestra 86 trabajadores</p>	<p>De recolección de datos: ✓ Encuesta ✓ Análisis Documental ✓ Observación</p> <p>De procesamiento, análisis e interpretación de resultados.</p> <p>• Codificación de datos • Tabulación de datos • Cuadros y representaciones estadísticas • Chi – cuadrado.</p>	<p>*Ávila, R. (2001); Metodología de la investigación, Lima – Perú, Estudios y ediciones R.A.</p> <p>*Chiavenato, I. (2002); Gestión del Talento Humano, Colombia, editorial McGrawHill</p> <p>*Hernández, R. (2014); Metodología de la Investigación, México, editorial McGrawHill.</p> <p>* Robbins, S. (2017); Comportamiento organizacional, México, editorial Pearson.</p>

	Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021	directivo en la Productividad Laboral del Colaborador Administrativo del Hospital Regional de Ica, años 2019 – 2021				
--	---	---	--	--	--	--

