



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y productividad laboral en la
sede administrativa de la red asistencial Moquegua –
año 2018**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Guillermo André Pino Cuayla

ASESOR:

Dr. Luis Alberto Santos Álvarez

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Reforma y Modernización del Estado

PERÚ 2018

PAGINA DEL JURADO



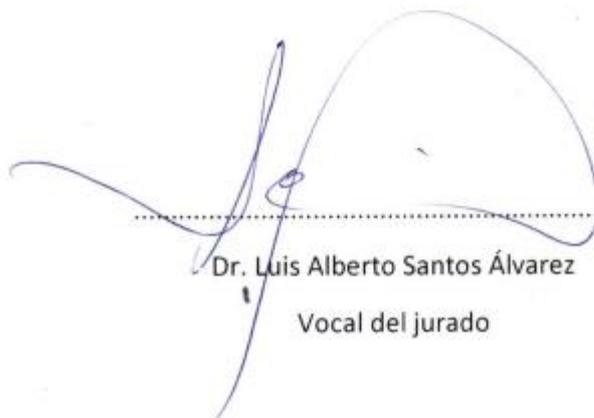
Mg. Nelly Lucila Jove Arohuanca

Presidente del jurado



Mg. Mónica Yesina Robles Ramírez

Secretario del jurado



Dr. Luis Alberto Santos Álvarez

Vocal del jurado

DEDICATORIA

A Dios

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mi madre

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

A mi padre

Por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante y por su amor.

A mis familiares

A mi hermana por ser el ejemplo de una hermana mayor y de la cual aprendí aciertos en momentos difíciles; y a todos aquellos familiares que participaron directa o indirectamente en la elaboración de esta tesis.

¡Gracias a ustedes!

AGRADECIMIENTO

Quiero dar mi agradecimiento más sincero a todos mis maestros por el apoyo brindado, por la motivación e impulso para poder culminar mis estudios profesionales, así como para la elaboración de la tesis;

Especialmente al Dr. Luis Alberto Santos Álvarez quien me apoyo denodadamente en la realización de este trabajo, por la dedicación a exclusividad con este proyecto, así como por el empuje al desarrollo de mi aprendizaje, y por su apoyo en todo momento.

Finalmente a todos mis maestros, aquellos que marcaron cada etapa de mi camino en el postgrado académico, y que me ayudaron en asesorías y dudas presentadas en la elaboración de la tesis

El autor.

DECLARACION JURADA

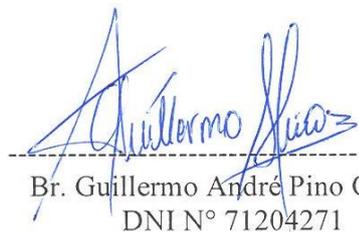
Yo, Guillermo André Pino Cuayla, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo presentando la tesis titulada “Clima Organizacional y Productividad Laboral en la Sede Administrativa de la Red Asistencial Moquegua – Año 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título laboral.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Julio de 2018.



Br. Guillermo André Pino Cuayla
DNI N° 71204271

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

Siguiendo con el procedimiento del “Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo”, doy a conocer la presente tesis de investigación titulado: “Clima Organizacional y Productividad Laboral en la Sede Administrativa de la Red Asistencial Moquegua – Año 2018”, con el único propósito de lograr el grado de Maestro en Gestión Pública.

La tesis tiene cinco capítulos, el Capítulo I se encuentra la introducción de la tesis en el cual se desarrolla los antecedentes, marco teórico, los problemas, los objetivos e hipótesis. Seguidamente el marco metodológico en el que relata las variables y la metodología de la investigación encontramos en el Capítulo II. Los resultados lo hallamos en el Capítulo III, en el Capítulo IV describo la discusión de todos los resultados obtenidos en la presente tesis, para luego realizar el capítulo V que hallamos las conclusiones y seguidamente tendremos las recomendaciones en el Capítulo VI. Y finalmente las Referencias bibliográficas encontramos en el Capítulo VII.

El autor.

INDICE

PAGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARACION JURADA	v
PRESENTACIÓN	vi
INDICE	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	16
1.4. Formulación del problema	26
1.5. Justificación	27
1.6. Hipótesis	27
1.7. Objetivos	30
II. METODO	31
2.1. Diseño de Investigación	31
2.2. variables y Operacionalización	32
2.3. Población y muestra.	34
2.4. Técnica e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.5. Métodos de Análisis de Datos	38
2.6. Aspectos éticos	38
III. RESULTADOS	39
IV. DISCUSIÓN	63
V. CONCLUSIONES	64
VI. RECOMENDACIONES	66
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
ANEXOS	70
MATRIZ DE CONSISTENCIA	71
MATRIZ DE OPERACIONALIZACION	73
MATRIZ DE VALIDACION – CLIMA ORGANIZACIONAL	¡Error! Marcador no definido.
MATRIZ DE VALIDACION – PRODUCTIVIDAD LABORAL	¡Error! Marcador no definido.
INSTRUMENTOS	81

INDICE DE TABLAS

TABLA N°1: POBLACIÓN	34
TABLA N°2: NIVELES DE CONFIABILIDAD	37
TABLA N°3: VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	39
TABLA N°04: D1: CONDICIONES DE TRABAJO	41
TABLA N° 05: D2: MOTIVACIÓN	43
TABLA N°06: D3: RELACIONES INTERPERSONALES	45
TABLA N° 07: VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL	47
TABLA N° 08: D1: EFICACIA	48
TABLA N° 09: D2: EFICIENCIA	50
TABLA N° 10: D3: CAPACITACIÓN	51
TABLA N° 11: PRUEBA DE SHAPIRO WILK PARA UNA MUESTRA	54
TABLA N° 12: COEFICIENTE DE CORRELACIÓN HIPÓTESIS GENERAL	55
TABLA N° 13: CORRELACIONES DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 1	57
TABLA N° 14: COEFICIENTE DE CORRELACIÓN HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 02	58
TABLA N° 15: COEFICIENTE DE CORRELACIÓN HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 03	59
TABLA N° 16: COEFICIENTE DE CORRELACIÓN HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 04	60
TABLA N° 17: COEFICIENTE DE CORRELACIÓN HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 05	61
TABLA N° 18: COEFICIENTE DE CORRELACIÓN HIPÓTESIS ESPECÍFICA N° 06	62

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 01 VARIABLE 1 CLIMA ORGANIZACIONAL	40
Figura N°02 D1: Condiciones de trabajo	42
Figura N°03 D2: Motivación	44
Figura N°04 D3: Relaciones interpersonales	46
Figura N° 05 VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL	48
Figura N° 06 D1: Eficacia	49
Figura N° 07 D2: Eficiencia	51
Figura N° 08D3: Capacitación	52

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito general el determinar el grado de relación que existe entre el Clima organizacional y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018. La investigación es de tipo No experimental con diseño descriptivo correlacional, cuenta con una población de 48 trabajadores los cuales desempeñan su trabajo en la sede administrativa de la Red Asistencial Moquegua. La muestra está conformada por el 100% de la población. Para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario para evaluar el Clima organizacional y la productividad laboral.

Para lo cual se alcanzó las siguientes conclusiones: Como conclusión general, se encontró que existe relación significativa entre el clima organizacional y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018($r = 0,637$; $p=0,000$). Por lo cual, se verifica una relación directa entre las variables, lo que quiere decir que mientras mejor es el clima organizacional mejor será la productividad laboral.

Palabras Clave: clima organizacional, condiciones de trabajo, motivación, relaciones interpersonales, productividad laboral, eficacia, eficiencia y capacitación.

ABSTRACT

The actual work of research has as a general purpose to determine the degree of relationship that exists between the organizational climate and labor productivity in the workers of the administrative headquarters of the Moquegua assistance network - year 2018.

The research is of the non-experimental type with descriptive design correlational, has a population of 48 workers who perform their work in the administrative headquarters of the Moquegua assistance network. The sample is made up of 100% of the population.

To collect the data, the survey technique and its instrument were applied to the questionnaire to evaluate the organizational climate and labor productivity. For which the following conclusions were reached: As a general conclusion, it was found that there is a significant relationship between the organizational climate and labor productivity in the workers of the administrative headquarters of the Moquegua healthcare network - year 2018 ($r = 0.667$; $p = 0.000$). Therefore, a direct relationship between the variables is verified, which means that the better the organizational climate is, the better the labor productivity will be.

Keywords:

organizational climate, working conditions, motivation, interpersonal relations, labor productivity, efficiency, efficiency and training.

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Este proyecto cita diversos aspectos que producen esta problemática; entre ellos está la deficiencia en la capacitación para desempeñarse en los distintos cargos Administrativos, lo cual genera una alteración en el clima dentro de la organización es por ello que la deficiente o poca preparación que los servidores públicos poseen, perjudica la gestión administrativa ya que no consiguen proporcionar todas sus capacidades y habilidades para poder cumplir con las metas y objetivos planteadas por su institución.

El HayGroup Perú, dice que la clave para lograr un clima organizacional apropiado es poseer con claridad el rumbo hacia dónde va la institución y comunicar eso a las personas. Lo cual significa que sí las personas logran saber cómo ayudar a mejorar el ambiente laboral dentro del trabajo podrán apoyar a tener mejores resultados.

La red asistencial Moquegua, es una institución que vela por la salud de las personas, asimismo se encarga de brindar servicios a los ciudadanos de Moquegua; por ese motivo se necesita que sus trabajadores tengan un clima organizacional adecuado, que cuenten con una buena capacitación, que tengan la habilidad de tomar decisiones, y a la vez que lleven una buena comunicación con sus compañeros de trabajo.

Desde el contexto internacional, se visualiza que las grandes empresas tienen problemas de productividad, debido que no dan la debida importancia al aspecto del comportamiento del ser humano en el trabajo. Los gerentes que son el ejecutivo en el sistema administrativo, están en la obligación de conocer el comportamiento laboral en su organización, a fin de mejorar las relaciones de trabajo. A ellos corresponde generar un ambiente motivador para que los trabajadores puedan rendir mejor y con satisfacción.

Asimismo, es de mucha importancia establecer cuál es el nivel de clima organizacional en relación con la productividad laboral, teniendo en cuenta como un indicador primordial la eficiencia del trabajador en las labores que realiza, y desarrollar un clima organizacional con una buena comunicación, compañerismo y trabajo en equipo.

El clima Organizacional en los trabajadores administrativos está en relación de cómo se siente al realizar sus tareas y la oportunidad que le ofrece la institución en reconocer sus logros alcanzados, es por ello que se quiere estudiar la correspondencia que existe entre ambas variables de estudio y como esto afecta al servicio que brinda la institución.

En este contexto, la investigación pretende determinar la relación existente entre ambas variables, a efectos de mejorar y corregir algunos aspectos del clima Organizacional entre los trabajadores y generar mayor productividad laboral en el ambiente de trabajo.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes internacionales

Como trabajos previos internacionales las cuales fueron considerados en la investigación es la de: *“Las relaciones interpersonales y su incidencia en el clima organizacional en el grupo corporativo Mary Carmen en la Provincia de Tungurahua en la ciudad de Ambato”*- Ecuador. (Sisa, 2013, p.1). La muestra utilizada en este trabajo de investigación es el muestreo no probabilístico intencional con un total de 26 trabajadores y el instrumento utilizado en la investigación es la encuesta, planteada mediante el cuestionario el cual es formulado a los veintiséis trabajadores. Las siguientes conclusiones fueron obtenidas en base a los instrumentos aplicados al personal que labora en la institución las cuales son las siguientes: Se encontró que el nivel bajo de relaciones interpersonales dentro de la corporación incurre crecidamente sobre el clima organizacional, lo cual afecta directamente el crecimiento de la corporación. Se encontró que la corporación no cuenta con instrumentos de gestión que ayuden a mejorar el bienestar de todos sus empleados que permita tener un buen ambiente laboral y a la vez permita el crecimiento de la corporación.

“Motivación y Desempeño Laboral de los empleados del Instituto de la visión en México” (Enríquez, 2014, p. 1), para alcanzar el grado de Maestría en Administración, efectuada en la Universidad de Montemorelos, México. Cuyo objetivo general es establecer el nivel de motivación y el nivel de desempeño de los trabajadores del Instituto, el método de investigación que se utilizó es descriptivo, explicativo, correlacional, de campo y transversal. La muestra de estudio tiene como población 164 trabajadores del Instituto

de la Visión en México. La muestra equivale al cien por ciento de la población y los instrumentos de medición utilizados en el presente estudio es la encuesta. La conclusión alcanzada del trabajo de investigación es que la motivación influye de manera favorable y oportuna en el nivel de desempeño laboral del personal.

Tesis "*Clima Organizacional en la Municipalidad del Progreso, Jutiapa.*"- Guatemala, (Menéndez, 2014, p.1) La investigación tiene como población 145 colaboradores. Se usó la técnica de entrevista y el instrumento el cuestionario. El trabajo de investigación realizada por el autor tiene como objetivo general determinar cómo es el clima organizacional en la Municipalidad de El Progreso, Jutiapa quien concluyo que los factores que integran un clima organizacional dentro de la municipalidad son las adecuadas en el desempeño de sus funciones.

"*Estudio del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del instituto de la niñez y la familia (INFA), en la ciudad de Ambato*"-Ecuador. (Barrera L. & Ramos P., 2015, p.1).La muestra utilizada está compuesta por la totalidad de la población de 39 trabajadores. La técnica y e instrumento utilizado por el autor es la encuesta y la técnica de lectura Científica mediante las fuentes de consulta bibliográficas, utilizando los juicios de diferentes autores. Y la conclusión principal a la que arribo es que es necesario fortalecer los aspectos internos de la institución para tener un nivel efectivo de desempeño laboral ya que al no contar con el personal altamente comprometido en cada una de las áreas influyen en los resultados.

1.2.2. Antecedentes a nivel nacional

(Pérez & Rivera, 2015), Tesis "*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los Trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, Período 2013*" Iquitos. La investigación realizada por el autor es descriptivo correlacional el diseño es no experimental con una población de 148 trabajadores y una muestra de 107 trabajadores. La conclusión alcanzada por el autor es que existe un nivel medio a moderado entre ambas variables, lo cual está ligado con algunos factores organizacionales.

(Juárez & Alva, 2014), en su informe de Investigación "Relación entre el nivel de Satisfacción laboral y el nivel de productividad" (estudio realizado en la Empresa Agropecuaria Chimú S.A.-Trujillo 2014), investigación descriptiva de corte transversal, se

ha realizado con una población muestral de 80 trabajadores, utilizando técnicas e instrumentos de recolección de datos a través de encuesta, el autor concluye: La correlación es directa y se encuentra en un nivel medio entre satisfacción laboral y productividad. En cuanto a los trabajadores que no son reconocidos por su trabajo se encuentran en un nivel medio de satisfacción con su trabajo, además, la relación con sus superiores no es la apropiada; la capacitación que da la organización es restringida para ejecutar su labor y existe insatisfacción por sus sueldos. La productividad está en el nivel medio, ello se debe a que la distribución de los recursos no es la óptima, y la capacitación del personal es deficiente.

(Juarez, 2011), en su Informe de investigación "Relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los docentes en las facultades de educación y salud de la Universidad Nacional de San Martín", presentado para lograr un doctorado en Administración en la Universidad Alas Peruanas; teniendo como objetivo determinar la existencia de la correlación entre satisfacción y productividad de los profesores en las facultades de Educación y Salud, la investigación cuenta con 200 docentes como población; considerando una muestra de 130 docentes de ambas facultades, el estudio es tipo descriptivo correlacional comparativo; concluyendo que: La productividad docente inicia con la satisfacción en el trabajo y el proceso motivacional, se comprueba la existencia de la relación entre satisfacción y productividad en las ambas facultades, asimismo la insatisfacción es un poco menor en ambas facultades y la productividad es mayor en ciencias de la salud, en cuanto a los niveles de satisfacción e insatisfacción promedio se encuentran en porcentajes mayores que la alta satisfacción, determinando en ambas facultades menor productividad.

1.2.3. Antecedentes a nivel local

El antecedente encontrado para considerar como referencia Local de investigación realizado anteriormente por otro investigador se ha considerado una tesis con similar variable la cual es la siguiente:

(Sotomayor, 2012) en su tesis titulada "*Relación del clima Organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua 2012*". En este trabajo de investigación el tipo de muestra el cual ha utilizado el investigador pertenece a una muestra aleatoria simple, donde la cantidad de

población son 109 trabajadores administrativos el cual representa la unidad de análisis. El instrumento que ha utilizado el investigador para poder conseguir la información es el de tipo cuestionario, y en esta investigación el investigador realizó dos cuestionarios los cuales se realizaron tomando en cuenta la variable independiente y dependiente.

Cutipa (2018), de acuerdo a la tesis “satisfacción laboral y productividad en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samegua”, el objetivo consistió en determinar la relación que existe entre las variables de estudio, para tal fin se desarrolló un estudio correlacional de tipo no experimental, la investigación fue aplicada y se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, dentro de las conclusiones se tiene que si existe una relación directa y significativa entre satisfacción laboral y productividad en los trabajadores de la Municipalidad distrital de Samegua.

Quispe (2018), en su tesis “Clima organizacional y satisfacción laboral en la Unidad operativa Terminal Terrestre de la municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua 2018”, teniéndose como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, realizándose un estudio correlacional, tomando en cuenta el diseño no experimental, la investigación fue aplicada, Los resultados fueron analizados en el programa estadístico SPSS V.20, como conclusión de esta investigación se encontró con un nivel de significancia del 5% que existe una correlación directa y significativa entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Unidad Operativa Terminal Terrestre de la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, Moquegua 2018.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Variable: Clima organizacional

1.3.1.1 Definición

La investigación realizada se fundamenta teóricamente en las siguientes definiciones realizadas, por el cual el clima organizacional es aquel ambiente donde se encuentran los integrantes de la organización, por lo cual esta intrínsecamente relacionada con la motivación de los empleados lo cual tienen que ver con el ambiente laboral, el clima organizacional favorable es aquella en la cual se satisfacen las necesidades de cada miembro en su ámbito personal y moral, (Chiavenato, 2009).

El ambiente organizacional, está conformado por un acumulado de supuestos, credos, normal, etc. El cual acompaña a los integrantes de la organización. (Davis, 1991).

El clima organizacional se describe como las apreciaciones cooperadas de los integrantes de la organización en referencia al trabajo, es decir que es el ambiente físico en que este se da, y todo lo que respecta a ello como las numerosas reglas formales que afectan al trabajo. (Rodríguez, 1999).

No existe un significado para clima organizacional, porque las definiciones tienen que ver muchas veces con los componentes organizacionales estrictamente objetivos como las políticas, normas, atributos y estructuras los cuales tienen que ver con la cordialidad y el apoyo. (Dessler, 1979).

El clima organizacional está constituido por el ambiente intrínseco de una organización, el ambiente moral que preexiste en cada organización. De la misma está involucrado con muchos aspectos en el que tiene que ver con un conjunto de factores como las tecnologías, actitudes, políticas, valores, etc. Los cuales son factores estructurales y factores sociales. (Chiavenato, 1992).

1.3.1.2 Dimensiones

Las dimensiones las cuales debemos de considerar de la variable de estudio son: Condiciones de Trabajo, Motivación y relaciones interpersonales. Para ello es necesario conocer las definiciones correspondientes.

a) Condiciones de Trabajo

Las condiciones laborales son aquellos beneficios que provienen del contrato de trabajo, entre las que se hallan la seguridad e higiene del trabajo. (Cortés, 2007).

Las condiciones laborales dentro de una institución como la Red Asistencial está conformado por la jornada laboral el cual comprende desde que el trabajador inicia sus labores hasta que las concluye, para lo cual existe un horario, otra característica importante es el salario el cual forma parte

importante de las condiciones laborales, el salario es la retribución económica que el trabajador recibe como pago por los servicios brindados, este salario que el trabajador recibe está contenida en un contrato de trabajo en el cual se establecen las condiciones laborales necesarias para cumplir las funciones asignadas.

Las condiciones laborales tienen como indicadores para la siguiente investigación: calidad de vida, seguridad e higiene en trabajo.

La Calidad de vida se define como el bienestar personal procedente de la satisfacción o insatisfacción los cuales son de gran importancia para los seres humanos. (Ferrans, 1990).

Lo cual significa que la calidad de vida como una de las condiciones laborales es de gran importancia para el trabajador porque de la satisfacción de la jornada laboral y del salario mejorara la calidad de vida del trabajador y mejorara el trabajo desarrollado por el trabajador dentro de la institución.

Otro indicador de las condiciones laborales es la seguridad en el trabajo lo cual hoy en día tiene una gran importancia en el desarrollo de las instituciones pues propiciar ambientes de trabajo seguras y que cumplan con las exigencias necesarias, garantizara no solo la salud del trabajador si no que permite que exista garantía en la calidad de los servicios brindados; puesto que los trabajadores desempeñan un papel importante y fundamental en la ejecución de todo trabajo.

Ahora la higiene y la seguridad laboral también desempeñan un rol de gran importancia, (Chiavenato, 2007), señala que son dos acciones profundamente afines porque garantizan que existan las condiciones personales y materiales los cuales pueden brindar protección y buena salud a los trabajadores.

Por su parte (Fernández & Roberto, 2005), explica que las entidades tendrán la responsabilidad de brindar a sus trabajadores condiciones laborales higiénicas y seguras que les ayuden a obtener un nivel positivo de salud, los cuales están regulados por la legislación correspondiente en estos casos. Una

condición laboral segura e higiénica será de vital importancia para el trabajador porque de ello dependerá la salud emocional de cada servidor que se desenvuelve en las áreas correspondientes, pero esto es responsabilidad única de la Institución.

b) Motivación

Como segunda dimensión de clima organizacional es la Motivación, el cual señala que la motivación de una persona puede estar relacionada en la búsqueda de satisfacer las necesidades más importantes como son: la necesidad de logro, poder y de afiliación. (McClelland, 1989).

La primera necesidad es la de logro la cual dentro de una entidad como la red asistencial es el esfuerzo por sobresalir, en las tareas encomendadas y el resultado en concordancia con un conjunto de patrones, esta disputa por el triunfo viene recompensado muchas veces por el reconocimiento.

Los servidores administrativos que se encuentran motivados, tendrán mayor intensidad y deseo de desempeñarse laboralmente, ya que esto permite una mayor aspiración en realizar mejor las tareas encomendadas para lograr el éxito. Esta necesidad de logro surge en circunstancias donde se posea la responsabilidad particular de proponer soluciones a los problemas identificados en las labores encomendadas, circunstancias en el que se puedan iniciar metas desafiantes; estas circunstancias desafiantes permiten conocer que el éxito o fracaso depende enteramente de ellos, lo cual le permite sentir satisfacción.

Ahora como otra dimensión de la motivación es la necesidad de poder el cual es lograr que los servidores administrativos cambien su comportamiento habitual, lo que significa que el deseo de tener impacto, de influir y controlar al resto, debe de tener como resultado que estos desempeñen tareas más desafiantes. La influencia en el ambiente laboral desempeña una tarea de gran importancia en el comportamiento de las personas que se desenvuelven en el mismo lugar de trabajo.

Es favorable dar una influencia positiva en el ambiente laboral de los equipos de trabajo porque son una forma más propicia de alcanzar los objetivos. Pero estos equipos no son simplemente una forma de organización humana para hacer tareas, sino un equipo en el cual se pueden trabajar conjuntamente a fin de llegar a mejores resultados, ya que la unión entre todos genera que se alcancen mayores metas.

El tercer indicador que debe de desarrollarse en una entidad es la necesidad de afiliación el cual se describe como el deseo de pertenecer a un grupo de personas para relacionarse y entablar una amistosa y cercana relación con los demás trabajadores administrativos, lo cual mejorara las relaciones interpersonales entre todos. Ya que ello podrá traer como resultado que el trabajo se realice de manera eficiente y se puedan lograr las metas trazadas por la entidad, aunque este indicador de la afiliación muchas veces no es tomado en cuenta en los planes anuales de trabajo.

c) *Relaciones interpersonales*

Y la tercera dimensión para ser mencionada es la de Relaciones interpersonales lo cual es trabajar en un ambiente laboral el cual sea el adecuado para los servidores administrativos, ya que es de suma importancia porque un entorno saludable permite que los empleados tengan bienestar emocional y buen desempeño laboral (Fernández,2003). De la cual se desprende los siguientes indicadores, comunicación, trabajo en equipo e identidad.

La comunicación dentro de una institución, es un tema tan trascendental donde el saber escuchar determina la solución de muchos conflictos laborales. La escucha activa es otra de las habilidades fundamentales a nivel social y profesional. (FernándezM. 2015). También cabe mencionar que la comunicación tiene algunas características, como son el impedimento de dejar de comunicarse, la comunicación es irreversible, la comunicación es un proceso y la comunicación no es una solución total.

La comunicación permite tener las situaciones adecuadas las cuales hacen posible que la comunicación sea productiva y eficaz. La comunicación será efectiva en los servidores administrativos si estas ideas son bien planteadas y razonadas ya que esto hará posible que exista una comunicación eficaz, los trabajadores que conviven dentro de un ambiente laboral necesitan expresar adecuadamente sus ideas a fin de mejorar la comunicación y de esta forma estar satisfechos con la labor que desempeñan.

La información o idea que se transmite es una herramienta vital en los procesos de comunicación es de suma importancia ya que si no contamos con esta información no tendremos las herramientas sociales que nos permitirán tener una comunicación efectiva para optimizar las relaciones interpersonales entre todos los integrantes de la institución, muchas veces una mala comunicación entorpecerá las labores o tareas programadas, por ello se debe prestar mucha atención en el proceso de la comunicación.

El trabajo en equipo puede considerarse al número limitado de individuos con capacidades complementarias, los cuales están ligadas con un propósito en conjunto, objetivo y una responsabilidad la cual es compartida entre todos los participantes de este grupo. (Katzenbach, 2003).

En el trabajo en equipo se debe de evitar o disminuir la rivalidad y territorialidad que va surgiendo, porque esto afectara al trabajo a las tareas y responsabilidades asignadas al grupo de personas, el servidor administrativo debe entender que es de vital importancia lograr la motivación para obtener el objetivo de forma cooperada, realizar bien el trabajo, en función de las aptitudes personales, con lo positivo y negativo de cada integrante del grupo ya que esto aporta mucho al equipo de trabajo.

Otro aspecto importante del clima organizacional son las relaciones interpersonales las cuales permiten trabajar en un ambiente laboral adecuado para los empleados, porque un entorno saludable permite que los empleados tengan bienestar emocional y buen desempeño laboral (Fernández, 2003). Estas relaciones interpersonales adecuadas permiten que los trabajadores se sientan identificados con la organización ahora la

identidad se plantea como la narración de uno mismo de cómo nos representamos y somos representados (Stuart Hall, 2003).

La identidad en el servidor administrativo se verá reflejada mediante la participación que se da dentro de la institución y el trabajo tiene mucho que ver de cómo el trabajador se identifica con la institución y está dispuesto a participar en las actividades que demande de su tiempo. La participación de cada empleado demuestra también cuán identificado se sienten con la institución en la cual desempeñan sus funciones.

1.3.2 Variable: Productividad laboral

1.3.2.1 Definición

Lograr una elevada productividad es el objetivo de toda institución; esta definición es motivo de estudio a través del comportamiento organizacional, con incidencia en el factor humano.

La productividad es definida como la relación que existe entre los resultados obtenidos de bienes o servicios de una organización y los medios que se utilizan para el logro de dichos resultados, teniendo en consecuencia una reducida relación entre la eficiencia y la eficacia que sean habituales de la Institución y, como resultado de ello, con su efectividad.

Respecto al concepto de productividad existen diferentes autores que ha hecho conocer su posesión así tenemos: Según Núñez (2007), indica que los elementos de la productividad son: la producción, el hombre y el dinero. En producción interesa analizar la eficiencia y la efectividad de determinados procesos laborales, para poder obtener bienes o servicios para satisfacer necesidades humanas, en que participa los medios de producción, conformados por el capital, la materia prima y el trabajo, que en conjunto vas a permitir la productividad. El hombre quien coloca objeto y medios de trabajo dando lugar al proceso de trabajo. El dinero, medio que facilita demostrar el esfuerzo realizado por el hombre y la organización.

Robbins y Coulter (2000), afirma que la productividad es el volumen de los bienes que son producidos, y divididos entre el volumen de los medios utilizados para lograr generar esa producción.

Para Martínez (2007), la productividad muestra la forma como se están utilizando los medios escasos de una economía en toda la producción de bienes y servicios; se interpreta como la relación que existe entre los recursos utilizados y los frutos obtenidos.

Teorías relacionadas con productividad

Beneficios de la productividad

Bain (2003), señala es un mediodo comparación para ejecutivos de empresas, profesionales y políticos; compara el rendimiento en los distintos niveles del sistema económico, es decir laorganización, país o sector, con sus recursos consumidos.

Asimismo, los intercambios de la productividad influyen grandemente en los fenómenos sociales y económicos.

Medición de la productividad.

Para Gaither y Frazier (2000), considera a la productividad como el conjunto de servicios y productos logrados con los medios empleados, producen la formula siguiente:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Cantidad de productos o servicios realizados}}{\text{Cantidad de recursos utilizados}}$$

Es considerada como la medida de desempeño que comprende la obtención de metas y el equilibrio entre el logro de resultados y de la materia prima requerida para poder conseguirlos.

Indicadores de productividad

Según los autores Koontz y Weihrich (2004), se tiene tres pareceres que se utilizan en la valoración del desempeño de un sistema, los mismos que se encuentran relacionados con llamada productividad.

a) Eficiencia, que para Chiavenato (2004), es el uso adecuado de recursos disponibles. Esta se refiere a los medios utilizados y los resultados alcanzados. Cuyo objetivo siempre es alcanzar metas, aunque impliquen situaciones complejas y muy competitivas.

b) Efectividad, es el enlace que existe entre los resultados obtenidos y los propuestos, permitiendo evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos. Se enlaza con la productividad por medio del impacto en la obtención de superiores y mejores productos.

c) Eficacia, es lograr el resultado que se desea producir el resultado en expectativa. La eficacia hace que se enfatice en los resultados, lograr los objetivos, en realizar las cosas correctas, y creando valores.

Resumidamente la eficacia es realizar correctamente las cosas utilizando al máximo los esfuerzos, recursos destinados al logro de metas y objetivos debidamente precisos.

Analizando estos tres indicadores puede medirse integralmente la productividad.

Factores que influyen en la productividad

Según Schroeder (2002), estos factores son: la inversión de capital, la indagación y el desarrollo, la tecnología, los valores, actitudes sociales y los lineamientos de gobierno.

De acuerdo a las teorías mejor admitidas, se determinan cuatro factores principales de la productividad, estos son:

- a) El entorno, está dado por normas emitidas por el gobierno, los versátiles valores y actitudes sociales que intervienen en las personas, los cambios tecnológicos, la energía, el capital y los precios de la materia prima.
- b) Características en la organización, para que esta sea productiva, necesita implementar estrategias, que desarrollen las habilidades y capacidades indispensables, seleccionar a trabajadores en puestos claves, proveer los recursos económicos que permitan implementar la estrategia, organizar administrativamente, creando planes de incentivos y recompensas.
- c) Las características del trabajo, para lograr una adecuada productividad, el trabajo debe caracterizarse por: ser realizado con trabajadores que buscan las metas en común, decididos a compartir las responsabilidades, realizar las actividades en forma coordinada, planificando adecuadamente el tiempo, las metas, actividades y esfuerzos, manteniendo abiertos los canales de comunicación con todos los trabajadores, desarrollando todas las actividades estratégicamente y lo que es más importante fomentar la armonía, el compañerismo, la solidaridad y la ayuda mutua.
- d) Las aptitudes y actitudes de los individuos, según diferentes autores las aptitudes de los individuos son: El manejo de idiomas, capacidad de adaptación, lealtad, ser polivalentes, poseer habilidades, tener capacidad de trabajo, capacidad de negociación, capacidad de innovación y buen relacionamiento. En tanto que las actitudes con las que deben contar son la flexibilidad, capacidad de superación, optimismo, iniciativa y motivación.

Dimensiones de productividad

Esta dimensión está relacionada estrechamente con los términos de:

1. Eficacia personal, según Chiavenato (2004) es realizar correctamente las cosas utilizando al máximo los esfuerzos, recursos destinados al logro de metas y objetivos debidamente precisos. Concepto que comulgamos, por cuanto, comúnmente sabemos que la eficacia es la capacidad de obtener el efecto que se espera sin importar los recursos empleados.

2. Eficiencia personal, para Chiavenato (2004), es el uso adecuado de los recursos disponibles. Esta se refiere a los medios utilizados y los resultados alcanzados. Cuyo objetivo siempre es alcanzar metas, aunque impliquen situaciones complejas y muy competitivas.

3. Capacitación, Es la adquisición de conocimientos teóricos, técnicos y prácticos en un proceso de formación para contribuir al desarrollo del trabajador en el desempeño de sus actividades. Según Blake, O (1997), la capacitación se orienta a la satisfacción de las necesidades que las empresas tienen para adquirir nuevos conocimientos, actitudes y habilidades en sus integrantes, siendo componente del proceso de cambio, de adaptación y crecimiento.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 General

¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018?

1.4.2 Específicos

PE1: ¿Cuál es la relación entre condiciones de trabajo y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018?

PE2: ¿Cuál es la relación entre motivación y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018?

PE3: ¿Cuál es la relación entre relaciones interpersonales y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018?

PE4: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y eficacia en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018?

PE5: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y eficiencia en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018?

PE6: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y capacitación en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018?

1.5 Justificación

En la actualidad el clima organizacional ha sido un tema completo que ha despertado gran importancia en estos tiempos, debido a que el personal de la alta dirección como funcionarios, jefes deben considerar a los trabajadores como el recurso más apreciable de la institución e invertir en ellos de acuerdo con su gran importancia dentro de la organización, propiciando consecutivamente oportunidades para mejorar sus destrezas.

De esta manera, se ha considerado la importancia de comprender todo lo que influye en la productividad de los individuos. En el clima organizacional se comunica lo positivo o negativo que encuentra el trabajador para incrementar o disminuir su eficiencia en la organización.

Por lo tanto, cuando se establezca el clima organizacional se determinará, por medio de la apreciación de los trabajadores, las dificultades o facilidades que tiene la institución y el impacto que ejercen las estructuras organizativas, en las cuales pueden ser internos o externos en el desarrollo de trabajo apoyando o dificultando el logro de las metas de la institución.

Esta investigación se justifica en el impacto existente del clima organizacional percibido sobre la productividad laboral que manifiesta el empleado al desempeñarse en su área de trabajo.

La presente investigación busca comprobar si existe influencia significativa entre las variables para poder ofrecer un mejor clima organizacional y, como resultado, generar una productividad laboral significativa.

El clima organizacional percibido por los empleados puede generar una productividad laboral positiva, que trascienda en el desarrollo y crecimiento de la institución y ayude a la realización y cumplimiento de las metas y objetivos planteados. Por lo tanto, un clima organizacional favorable va a condicionar una mayor calidad y un mejor rendimiento en la vida de los empleados.

1.5.1. CONVENIENCIA

Es conveniente la realización del trabajo ya que, a través de él, se pudo determinar el nivel de relación que existe entre la variable 1 Clima Organizacional y la variable 2 Productividad Laboral, donde se pudo concluir cuál es el correcto

funcionamiento y el proceso que debemos realizar para llegar a una recomendable productividad laboral basado en un adecuado clima organizacional.

1.5.2. RELEVANCIA SOCIAL

Los resultados de la investigación permitieron mostrar a la población la importancia de fomentar y desarrollar un adecuado clima organizacional, lo cual repercute significativamente en la productividad laboral de los trabajadores como es el caso de los de la Red asistencial de Moquegua.

1.5.3. VALOR TEÓRICO

La investigación se realizó tomando en consideración teorías ya existentes en cuanto a las variables de estudio, que fueron luego seccionadas en dimensiones. Según los autores Koontz y Weihrich (2004), se tiene tres pareceres que se utilizan en la valoración del desempeño de un sistema, los mismos que se encuentran relacionados con llamada productividad. También se citó a Bain (2003), quien compara el rendimiento en los distintos niveles del sistema económico. Además se consideró a Chiavenato (2004), que expone sobre el uso adecuado de recursos disponibles. Así como Davis, (1991) que hizo referencia al ambiente organizacional, e indica que este está conformado por un acumulado de supuestos, credos, normas, etc. El cual acompaña a los integrantes de la organización. (Davis, 1991).

1.5.4. PRACTICA

Los resultados de la investigación contribuyeron a que los servidores públicos de la red asistencial Moquegua sean capaces de reconocer factores de riesgo que interfieren en una buena productividad de sus funciones, además de controlarlos y en algunos casos de extinguirlo. Esto con la finalidad de lograr un ambiente armonioso y favorable para trabajar, salvaguardando la salud mental del cliente interno y externo.

1.6 Hipótesis

1.6.1 General

Ha: Existe relación directa y significativa entre clima organizacional y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.

H0: No existe relación directa y significativa entre clima organizacional y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.

1.6.2 Específicos

HE1: Existe relación directa y significativa entre condiciones de trabajo y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.

HE2: Existe relación directa y significativa entre motivación y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018

HE3: Existe relación directa y significativa entre relaciones interpersonales y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018

HE4: Existe relación directa y significativa entre clima organizacional y eficacia en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.

HE5: Existe relación directa y significativa entre clima organizacional y eficiencia en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.

HE6: Existe relación directa y significativa entre clima organizacional y capacitación en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.

1.7 Objetivos

1.6.3 General

Determinar la relación entre clima organizacional y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.

1.6.4 Específicos

OE1: Determinar la relación entre condiciones de trabajo y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.

OE2: Determinar la relación entre motivación y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018

OE3: Determinar la relación entre relaciones interpersonales y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018

OE4: Determinar la relación entre clima organizacional y eficacia en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.

OE5: Determinar la relación entre clima organizacional y eficiencia en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.

OE6: Determinar la relación entre clima organizacional y capacitación en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.

II. METODO

Según Hernández (2014) el presente estudio es descriptivo correlacional. Descriptivo; porque se orienta a describir el comportamiento de las variables en los trabajadores en la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.

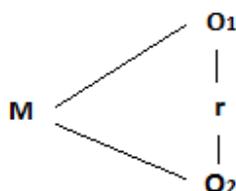
Correlacional, este tipo de estudios buscan al evaluar el grado de asociación entre variables clima organizacional y productividad laboral; también el grado de asociación entre sus dimensiones y, después cuantifican y analizan la vinculación.

2.1 Diseño de Investigación

Diseño no experimental transeccional descriptivo correlacional.

El diseño es no experimental porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables (clima organizacional y productividad laboral); es transeccional porque se realizan observaciones o se recolectan datos sobre las variables clima organizacional y productividad laboral en un momento o tiempo único; es descriptivo porque se recolectan datos y se informa lo que arrojan esos datos sobre las variables clima organizacional y productividad laboral; es correlacional porque describen vinculaciones entre las variables clima organizacional y productividad laboral.

Debe recordarse que la causalidad implica correlación, pero no toda correlación significa causalidad. El gráfico que corresponde a este diseño es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra = 48 Servidores

O₁ = Variable 1, Clima organizacional

O₂ = Variable 2, Productividad laboral

r = Coeficiente de correlación entre las variables estudiadas

2.2 variables y Operacionalización

Variable 1: Clima organizacional.

Variable 2: Productividad laboral.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
CLIMA ORGANIZACIONAL	Chiavenato (2009), El clima organizacional es aquel ambiente donde se encuentran los miembros de la organización, por lo cual está íntimamente relacionado con la motivación de los empleados lo cual tienen que ver con el ambiente laboral, el clima organizacional favorable es aquella en la cual se satisfacen las necesidades de cada miembro en su ámbito personal y moral.	El clima organizacional se evaluará en las dimensiones: condiciones de trabajo, motivación y relaciones interpersonales. Esta variable se evaluará mediante un Cuestionario que constará de 25 ítems.	D1: Condiciones de trabajo	- Calidad de vida - Seguridad - Higiene del trabajo	Siempre
			D2: Motivación	- Necesidad de logro - Necesidad de poder - Necesidad de afiliación	Muchas veces A veces Pocas veces
			D3: Relaciones interpersonales	- Comunicación - Trabajo en equipo - Identidad	Nunca
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Según Martínez (2007), define como un indicador como se están utilizando los medios escasos de una economía en toda la producción de bienes y servicios; se interpreta como la relación que existe entre los	La productividad laboral se evaluará en las dimensiones: Eficacia, eficiencia y capacitación. Esta variable se evaluará mediante un Cuestionario	D1: Eficacia	- Cumplimiento de metas y objetivos. - Autoridad y atribuciones para toma de decisiones	Siempre Muchas veces
			D2: Eficiencia	- Cumplimiento de metas con recursos asignados - Trabajo con eficiencia y precisión - Recursos materiales - Resultados	A veces Pocas veces Nunca

	recursos utilizados y los frutos obtenidos.	que constará de 24 ítems.	D3: Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Superación académica - Participación en capacitaciones - Aplica nuevos conocimientos - Investiga con relación a su trabajo 	
--	---	---------------------------	---------------------	---	--

2.3 Población y muestra.

Población

Es el conjunto de todos los individuos a investigar. La población es el conjunto de sujetos o cosas que tienen uno o más propiedades en común, se encuentran en un espacio o territorio y varían en el transcurso del tiempo. (Vara, 2012 p. 221)

La población en la presente investigación estará constituida por 48 trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua 2018.

Tabla N°1: Población		
MODALIDAD DE TRABAJO	HOMBRES	MUJERES
NOMBRADOS	11	16
CONTRATADOS	7	3
SERVICIOS	5	6
TOTAL	23	25
		48

Muestra

Es el conjunto de casos extraídos de la población, seleccionando por algún método racional, siempre parte de la población. Si se tiene varias poblaciones, entonces se tendrá varias muestras. (Vara, 2012 p. 221)

La muestra es el 100% de la población, considerando que la población es pequeña.

Muestreo

El muestreo es censal, no probabilístico.

2.4 Técnica e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Las técnicas, son procedimientos sistematizados, por lo tanto, en la presente investigación, la técnica fue seleccionada teniendo en cuenta lo que se investiga, el porqué, para qué y cómo se investiga.

Los instrumentos son medios auxiliares para recoger y registrar los datos obtenidos.

La técnica empleada en la investigación es la encuesta, con sus respectivos instrumentos que son: cuestionario sobre clima organizacional y productividad laboral, tal como se detalla a continuación:

Según, Hernández et al. (2014, p.217) Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir.

El instrumento para la variable clima organizacional es el Cuestionario 1.

El instrumento para la variable productividad laboral es el Cuestionario 2.

Cuestionario sobre clima organizacional.

Tiene como propósito determinar el nivel del clima organizacional en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua, año 2018. El cual ha sido estructurado en función de sus dimensiones: condiciones de trabajo, motivación y relaciones interpersonales. El cuestionario consta de 25 ítems.

i). Ficha técnica de instrumento

Nombre	:	Cuestionariosobre el clima organizacional
Autor	:	Guillermo André Pino Cuayla.
Cantidad de ítems	:	25 ítems
Fecha de edición	:	2018.
Variable a medir :		clima organizacional
Administración	:	trabajadores
Aplicación	:	30 minutos
Forma de aplicación	:	Individual

Cuestionario sobre productividad laboral.

Tiene como propósito determinar el nivel de productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua 2018, el cual ha sido estructurado en función de sus dimensiones: eficacia, eficiencia y capacitación. El cuestionario consta de 24 ítems.

i) Ficha técnica de instrumento

Nombre	:	Cuestionario sobre productividad laboral
Autor	:	Guillermo André Pino Cuayla
Cantidad de ítems	:	24 ítems
Fecha de edición	:	2018.
Variable a medir	:	productividad laboral
Administración	:	Trabajadores
Tiempo de aplicación	:	30 minutos
Forma de aplicación	:	Individual.

Validación y Confiabilidad del Instrumento

Para la validación de la escala se recurrirá al criterio de validez de contenido, que se entiende como el “grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide” Hernández, Fernández y Baptista, (2014, p.143). Esta validación se realizó a través del juicio de expertos, donde se contó con la aprobación de 3 profesionales quienes validaron el nivel de coherencia entre las variables, las dimensiones, los indicadores, los ítems de respuesta.

En cuanto a confiabilidad, se calculará en dos formas: mediante los métodos de consistencia interna, con el coeficiente alfa Cronbach.

Su fórmula estadística es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K: El número de ítems

S_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los ítems

S_t^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Tabla N°2: Niveles de confiabilidad

Variable: Clima Organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	25

Variable: productividad laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	24

2.5 Métodos de Análisis de Datos

Para el análisis estadístico se procederá a tabular los datos, construyendo tablas de frecuencia y gráficos estadísticos con sus correspondientes análisis e interpretaciones. En el análisis estadístico inferencial se hará uso del “Coeficiente de Correlación de Pearson” o “Rho de Spearman”, lo cual se determinará mediante la prueba de shapiro-wilk, para hallar la relación entre las variables de estudio y sus dimensiones.

2.6 Aspectos éticos

En el trabajo de investigación y en cualquier clase de publicación se tiene que considerar diversos principios jurídicos y éticos. En esta investigación se salvaguardó la identidad de las unidades muestrales asignando un código que solo el investigador conoce y puede identificar así mismo tuvo en cuenta el consentimiento informado de parte de los integrantes de la muestra de estudio.

Por otro lado, la recolección de datos fue imparcial y los datos recogidos reflejan la realidad de estudio.

Las citas de los autores fueron expresadas estrictamente en orden alfabético en las referencias bibliográficas respetando el derecho intelectual y la autoría de la información utilizada en la estructuración del trabajo de investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción:

Lasiguiente tabla veremos el consolidado de la variable “Clima Organizacional”, el cual se aplicó a la muestra de 48trabajadores en la sede administrativa de la red asistencial Moquegua, 2018, el cual se presente en la siguiente tabla:

Tabla N°3:

VARIABLE 1: CLIMA ORGANIZACIONAL		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	8.33
Regular	16	33.33
Bueno	21	43.75
Muy bueno	7	14.58
Total	48	100.00

Fuente: Bases de datos del investigador.

Interpretación:

En esta tabla se muestra la distribución del clima organizacional en función de las categorías de la variable. Como se observa, la mayoría de los trabajadores que fueron parte de la muestra manifiestan que existen un clima organizacional de nivel bueno en un 43% equivalente a 21 trabajadores seguido de un 33% equivalente a 16 trabajadores que manifiestan que existe un clima de nivel regular, un 14% equivalente a 7 trabajadores manifiestan que existe un clima de nivel muy buen y tan solo un 8% equivalente a 4 trabajadores manifiestan que existe un clima de nivel malo, por tanto la tendencia que se muestra en esta variable es de regular a bueno en cuanto a la variable clima organizacional la cual ha sido evaluada en función a tres dimensiones las cuales son: condiciones de trabajo, motivación y relaciones interpersonales.

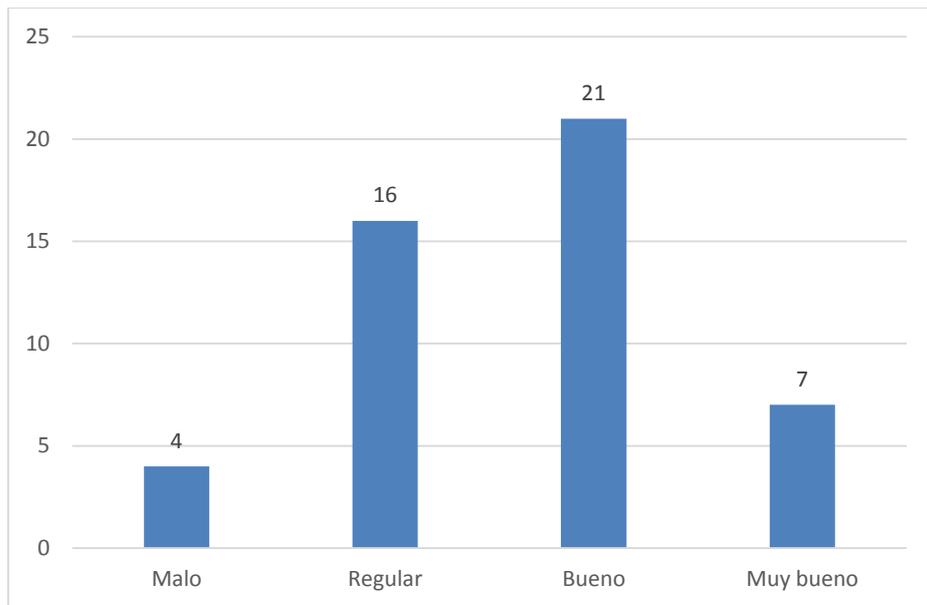


Figura N° 08 VARIABLE 1 CLIMA ORGANIZACIONAL

Fuente: Tabla N° 03.

Análisis:

En la Figura se muestra claramente la superioridad en el nivel bueno, seguido del regular, muy bueno y finalmente malo, lo que nos permite aseverar que los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua, tienen que lograr una mayor interacción del personal y las diferentes áreas, mayor comunicación que incentive a la unidad de los trabajadores para juntos trabajar en bienestar de los usuarios, logrando así los objetivos y metas trazadas por la institución, ya que de acuerdo a nuestra investigación aún se encuentra algunas deficiencias que no permiten el buen desenvolvimiento de los profesionales.

Tabla N°04

D1: Condiciones de trabajo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	2.08
Regular	16	33.33
Bueno	22	45.83
Muy bueno	9	18.75
Total	48	100.00

Fuente: Bases de datos del investigador.

Interpretación:

En esta tabla se muestra la distribución de la dimensión condiciones de trabajo de la variable clima organizacional en función a las categorías propuestas. Como se observa, la mayoría de los trabajadores que forman parte de la muestra manifiestan que existen unas condiciones de trabajo de nivel bueno en un 45% equivalente a 22 trabajadores seguido de un 33% equivalente a 16 trabajadores quienes manifiestan que existe unas condiciones de trabajo de nivel regular, un 18% equivalente a 9 trabajadores manifiestan un nivel muy bueno y tan solo un 2.0% equivalente a 1 trabajador manifiesta que existe condiciones malas de trabajo, por tanto la tendencia que se muestra en esta dimensión es de regular a bueno en cuanto a la dimensión condiciones de trabajo.

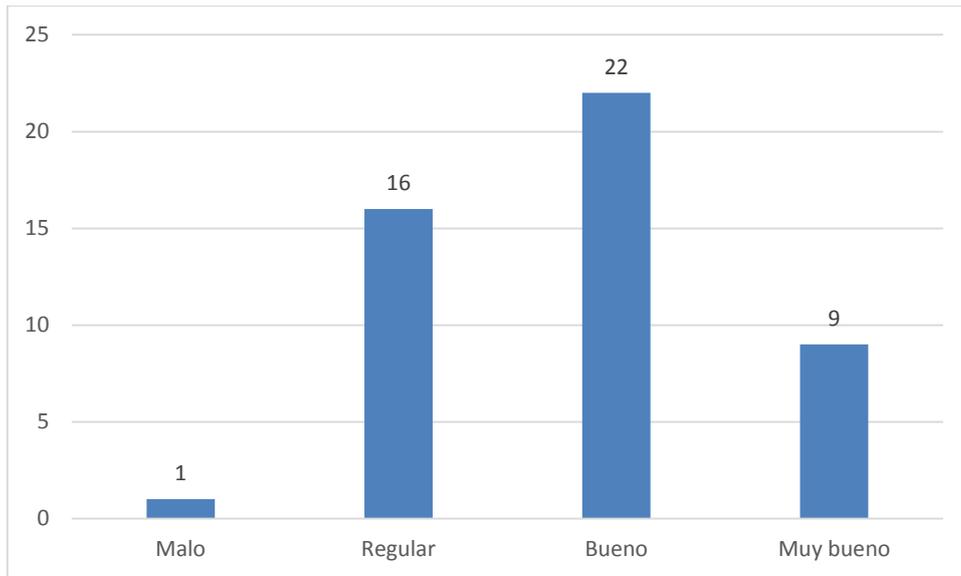


Figura N°09 D1: Condiciones de trabajo

Fuente: Tabla N° 04.

Análisis:

En este Figura nos muestra la superioridad del nivel bueno, seguido del nivel regular, muy bueno y finalmente malo, por lo que podemos asumir que los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencia Moquegua no se viene brindando las condiciones laborales que permita al trabajador poder sentirse a gusto al realizar sus actividades laborales, en cuanto a la seguridad en su trabajo, en cuanto a mejorar la calidad de vida de los trabajadores en cuanto a condiciones físicas y condiciones laborales, esto influye en determinar un buen clima organizacional en la institución.

Tabla N°05

D2: Motivación

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	9	18.75
Regular	15	31.25
Bueno	17	35.42
Muy bueno	7	14.58
Total	48	100.00

Fuente: Bases de datos del investigador.

Interpretación:

En esta tabla se muestra la distribución de la dimensión motivación de la variable clima organizacional en función de las categorías propuestas. Como se observa, la mayoría de los trabajadores que forman parte de la muestra manifiestan que existen una motivación de nivel buena en un 35% equivalente a 17 trabajadores, con igual porcentaje de 31% equivalente a 15 trabajadores que manifiestan que existe una motivación regular, un 18% equivalente a 9 trabajadores manifiestan un nivel de motivación malo y tan solo un 14% equivalente a 7 trabajadores manifiestan que existe una motivación muy buena, por tanto la tendencia que se muestra en esta variable es de regular a buena en cuanto a la dimensión motivación de la variable clima organizacional.

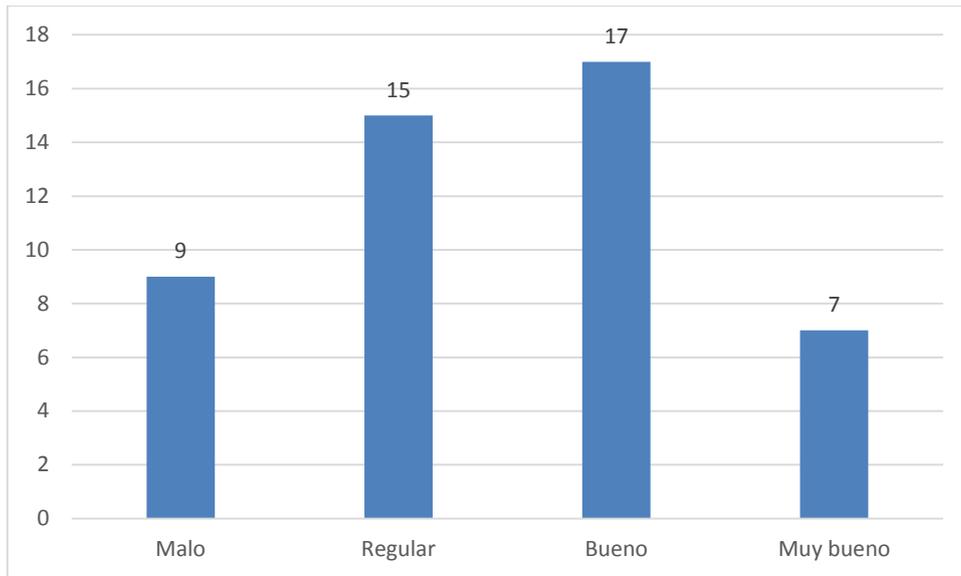


Figura N°010 D2: Motivación

Fuente: Tabla N° 05.

Análisis:

En esta figura se evidencia la distribución tanto para el nivel bueno, seguido del nivel regular, malo y muy bueno, por tanto nos permite poder mencionar que los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencia Moquegua, no se realizan actividades que repercutan en la motivación de los trabajadores tales como el ambiente laboral, reconocimientos, capacitación, entre otras, así mismo no hay espacios donde los trabajadores interactúen entre sí para poder desarrollar una mayor confianza entre ellos y poder establecer mejores mecanismos de comunicación que permitan lograr una mayor motivación en los trabajadores, así que de acuerdo a nuestra investigación aún se tiene mucho por trabajar en esta dimensión.

Tabla N°06

D3: Relaciones interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	3	6.25
Regular	14	29.17
Bueno	18	37.50
Muy bueno	13	27.08
Total	48	100.00

Fuente: Bases de datos del investigador.

Interpretación:

En esta tabla se muestra la distribución de la dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional en función de las categorías propuestas. Como se observa, la mayoría de los trabajadores que forman parte de la muestra manifiestan que existen unas relaciones personales de nivel bueno en un 37% equivalente a 18 trabajadores seguido de un 29% equivalente a 14 trabajadores que manifiestan que existe unas relaciones interpersonales de nivel regular, un 27% equivalente a 13 trabajadores manifiestan tener un nivel de relaciones muy bueno y tan solo un 6% equivalente a 3 trabajadores manifiestan que existe unas relaciones interpersonales de nivel malo, por tanto la tendencia que se muestra en esta dimensión es de regular a bueno.

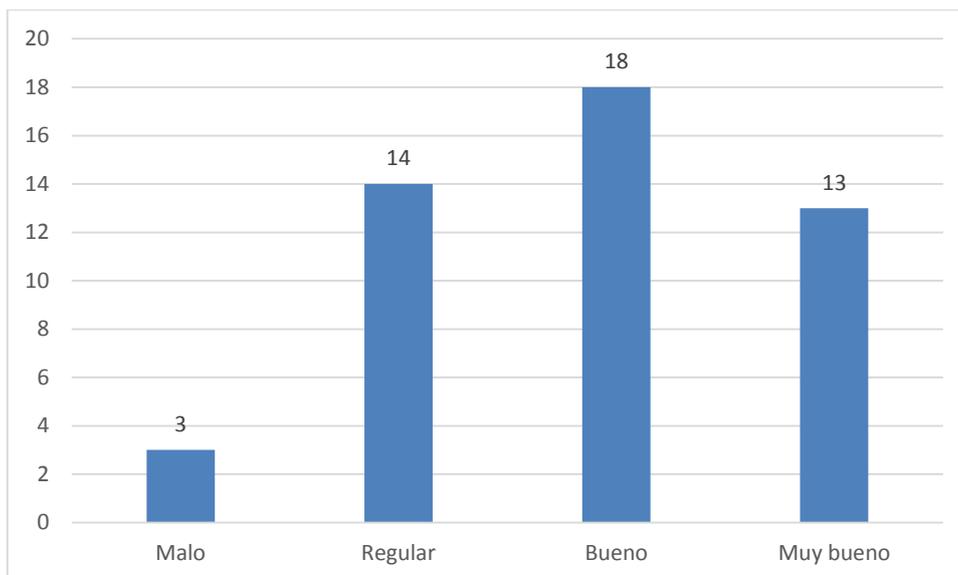


Figura N°011 D3: Relaciones interpersonales

Fuente: Tabla N° 06.

Análisis:

En esta figura nos muestra la predominancia del nivel bueno, seguido del regular, muy bueno y finalmente el nivel malo, por lo tanto podemos precisar que los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencia Moquegua, mantienen regulares relaciones interpersonales por diferentes factores que intervienen en esta dimensión así tenemos: la comunicación entre los trabajadores, existe una limitada confianza entre ellos, el trabajo en equipo es mínimo y finalmente el compromiso es regular, por tanto la institución tiene que trabajar en forma muy firme en mejorar estas condiciones para poder lograr un buen clima organizacional y por ende lograr los objetivos y las metas de la institución.

Tabla N° 07

VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0.00
Regular	11	22.92
Bueno	27	56.25
Muy bueno	10	20.83
Total	48	100.00

Fuente: Bases de datos del investigador.

Interpretación:

En esta tabla se muestra la distribución de la productividad laboral en función de las categorías de la variable. Como se observa, la mayoría de los trabajadores que fueron parte de la muestra manifiestan que existen una productividad de nivel bueno en un 56% equivalente a 27 trabajadores, seguido de un 22% equivalente a 11 trabajadores que manifiestan que existe una productividad regular, un 20% equivalente a 10 trabajadores manifiestan que existe una productividad de nivel muy bueno y no registra el nivel malo en esta variable, por tanto la tendencia que se muestra en esta variable es de regular a bueno en cuanto a la variable clima productividad laboral la cual ha sido evaluada en función a tres dimensiones las cuales son: eficacia, eficiencia y capacitación.

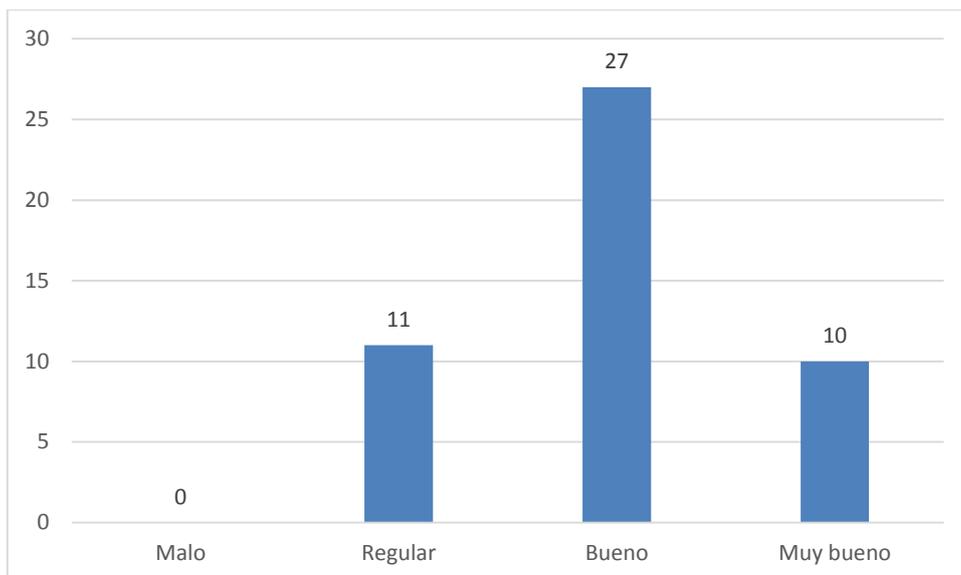


Figura N° 012 VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Fuente: Tabla N° 07.

Análisis:

En la Figura se muestra claramente la superioridad en el nivel bueno, seguido de regular y finalmente muy bueno, lo que nos permite aseverar que los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua, tienen de regular a buena productividad en sus responsabilidades y /o tareas, considerando que los niveles de sus dimensiones se deben considerar que son buenas.

Tabla N° 08

D1: Eficacia		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0.00
Regular	5	10.42
Bueno	29	60.42
Muy bueno	14	29.17
Total	48	100.00

Fuente: Bases de datos del investigador.

Interpretación:

En esta tabla se muestra la distribución de la dimensión eficacia de la variable productividad laboral en función de las categorías propuestas. Como se observa, la mayoría de los trabajadores que forman parte de la muestra manifiestan que existen un nivel de eficacia de nivel bueno en un 60% equivalente a 29 trabajadores seguido de un 29% equivalente a 14 trabajadores que manifiestan que existe una eficacia de nivel muy bueno, un 10% equivalente a 5 trabajadores manifiestan tener un nivel de eficacia regular, resultando inexistente el nivel malo, por tanto la tendencia que se muestra en esta dimensión es de regular a bueno.

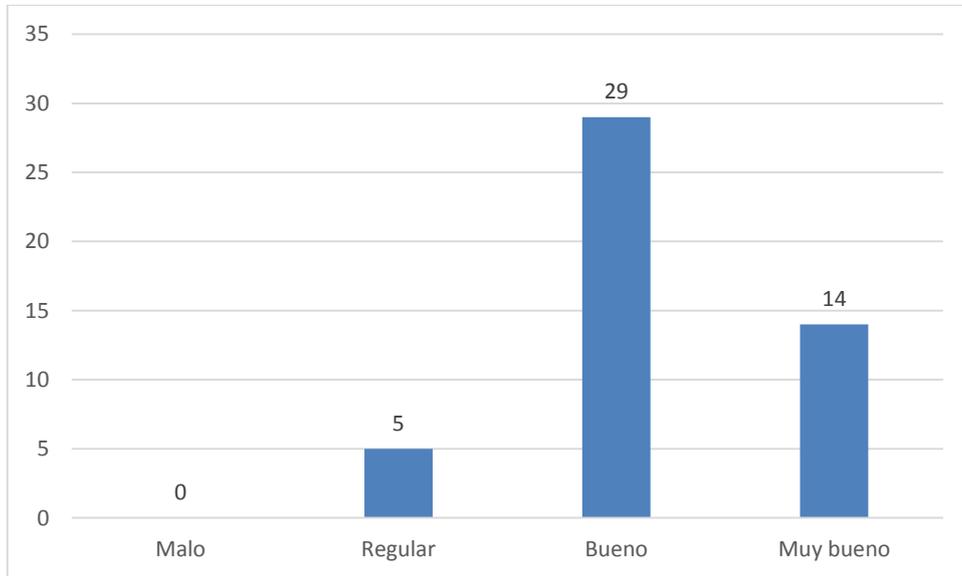


Figura N° 013 D1: Eficacia

Fuente: tablaN° 08.

Análisis:

En este figura se evidencia la distribución tanto para el nivel bueno, seguido del nivel muy bueno y finalmente el regular, por tanto nos permite poder mencionar que los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencia Moquegua, tienen conocimiento de las funciones que deben cumplir en sus respectivos centros de labores, hay responsabilidad de los trabajadores y compromisos de los mismos para el logro de las metas trazadas por la institución.

Tabla N° 09

D2: Eficiencia

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0.00
Regular	5	10.42
Bueno	28	58.33
Muy bueno	15	31.25
Total	48	100.00

Fuente: Bases de datos del investigador.

Interpretación:

En esta tabla se muestra la distribución de la dimensión eficiencia de la variable productividad laboral en función de las categorías propuestas. Como se observa, la mayoría de los trabajadores que forman parte de la muestra manifiestan que existen una eficiencia de nivel bueno en un 58% equivalente a 28 trabajadores seguido de un 31% equivalente a 15 trabajadores que manifiestan que existe una eficiencia de nivel muy bueno, un 10% equivalente a 5 trabajadores manifiestan tener un nivel de eficiencia regular, por tanto la tendencia que se muestra en esta dimensión es de regular a bueno.

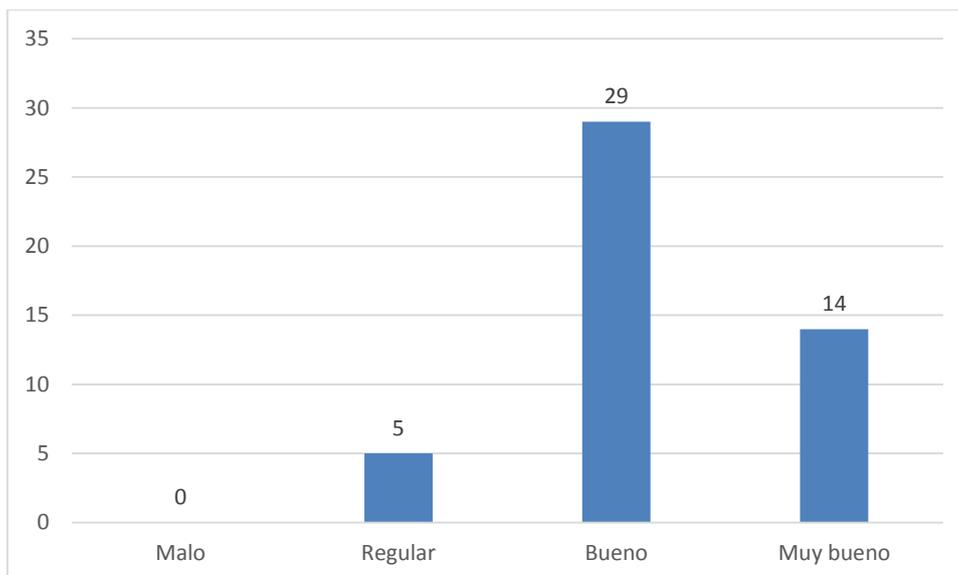


Figura N° 014 D2: EFICIENCIA

Fuente: Tabla N° 09

En esta figura se evidencia la distribución tanto para el nivel bueno, seguido del nivel muy bueno y regular, por tanto nos permite poder mencionar que los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencia Moquegua, vienen desarrollando los trabajos con buena eficiencia en cuanto a tiempo y costo por actividad, generando así beneficios positivos para la institución.

Tabla N° 10

D3: Capacitación		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0.00
Regular	12	25.00
Bueno	21	43.75
Muy bueno	15	31.25
Total	48	100.00

Fuente: Bases de datos del investigador.

Interpretación:

En esta tabla se muestra la distribución de la dimensión capacitación de la variable productividad laboral en función de las categorías propuestas. Como se observa, la mayoría de los trabajadores que forman parte de la muestra manifiestan que existen una capacitación de nivel bueno en un 43% equivalente a 21 trabajadores seguido de un 31% equivalente a 15 trabajadores que manifiestan que existe una capacitación de nivel muy bueno y finalmente un 25% equivalente a 12 trabajadores que indican que existe una capacitación de nivel regular, por tanto la tendencia que se muestra en esta dimensión es de bueno a muy bueno.

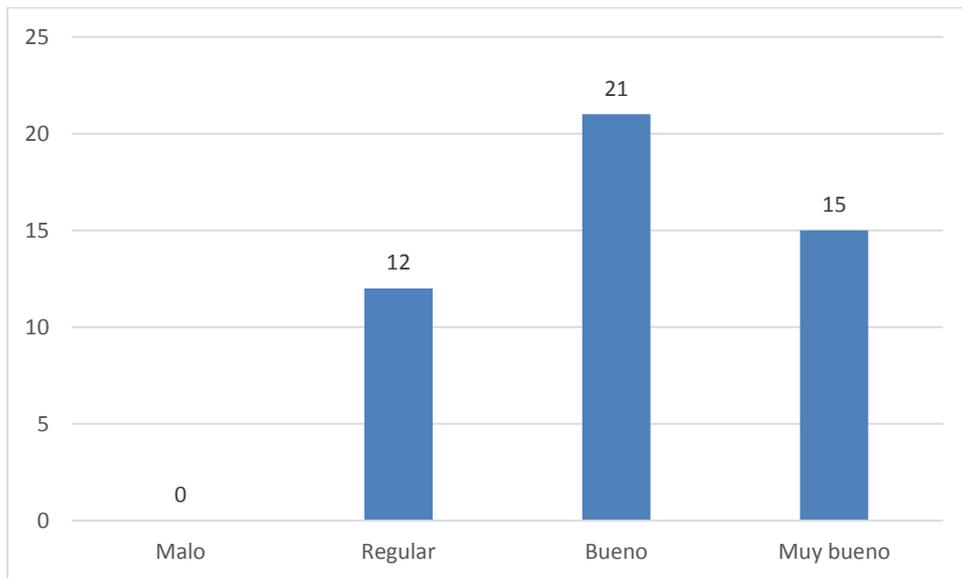


Figura N° 08 D3: Capacitación

Fuente: Tabla N° 10.

En este figura se evidencia la distribución tanto para el nivel bueno, seguido del nivel muy bueno y regular, por tanto nos permite poder mencionar que los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencia Moquegua, presentan un buen nivel de capacitación en cuanto a las actividades que tiene que desarrollar para el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución, además también se puede notar el compromiso de los trabajadores con la institución.

3.2 Prueba de normalidad

Variables: Clima organizacional y productividad laboral

Para conocer el comportamiento de los datos y saber si son paramétricos o no paramétricos en las variables de clima organizacional y productividad laboral se plantea la siguiente hipótesis:

Planteamiento de hipótesis

H0: Los datos siguen una distribución normal

H1: Los datos no siguen una distribución normal

Regla de decisión:

Si P-valor < 0.05, entonces se rechaza la hipótesis nula.

Nivel de Significancia.

Trabajaremos con un nivel de significancia del 5% ($\alpha=0.05$)

Tabla N° 11

Prueba de Shapirowilk para una muestra

		Clima organizacional	Productividad laboral
N		48	48
Parámetros normales ^{a,b}	Media	77,3125	85,0833
	Desviación estándar	18,75844	14,95786
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,062	,080
	Positivo	,062	,080
	Negativo	-,055	-,058
Estadístico de prueba		,062	,080
Sig. asintótica (bilateral)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.
- d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Interpretación

En la tabla N° 11; visualizamos la prueba de normalidad (para una muestra); en la prueba de Shapirowilk; en la variable clima organizacional demostramos que nivel de significación es mayor a 0,10; por tanto la distribución es normal (nivel de significación 0.200), por lo que se concluye aceptar la H0 y Rechazar H1; igualmente en la variable productividad laboral demostramos que nivel de significación es mayor a 0,10; por lo tanto la distribución es normal (nivel de significación 0.200), por lo que se concluye aceptar la H0 y Rechazar H1, lo cual demuestra que la distribución de los datos es normal según los resultados en cuanto a la variables clima organizacional y productividad laboral.

Luego de determinar que los datos de ambas variables tienen distribución normal, entonces se establece que para la contrastación de las hipótesis se debe emplear una prueba de tipo paramétrica, la misma que corresponde a la prueba r de Pearson.

3.3. Contrastación de hipótesis

3.3.1. Contrastación de la hipótesis general

El procedimiento que permitió realizar el contraste de hipótesis. Se ha verificado los planteamientos de diversos autores y cada uno de ellos con sus respectivas características y peculiaridades, Se decidió elegir por uno de ellos para ser aplicado en la investigación.

Formulación de la hipótesis general

H1: Existe relación directa y significativa entre clima organizacional y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.

H0: No existe relación directa y significativa entre clima organizacional y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.

Nivel de significancia

Nivel de significancia = 0,05

Tabla N° 12

Coefficiente de Correlación Hipótesis General

		Clima organizacional	Productividad laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,637**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,637**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Análisis e interpretación:

En la tabla N° 12, se observa que los datos corresponden a 48 trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018. La Correlación de Pearson = 0.637, correlación positiva media, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo al nivel de 0.05 (95% de confianza de que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error), indica que el 63,7% de clima organizacional está relacionado con la productividad laboral.

Conclusión: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

3.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas

Formulación de la hipótesis específica 1

H1: Existe relación directa y significativa entre condiciones de trabajo y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.

H0: No existe relación directa y significativa entre condiciones de trabajo y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.

Nivel de significancia

Nivel de significancia = 0,05

Tabla N° 13

Correlaciones de la hipótesis específica 1

		Condiciones de trabajo	Productividad laboral
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	1	,584**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,584**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Análisis e interpretación:

En la tabla N° 13, se observa que los datos corresponden a 48 trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018. La Correlación de Pearson = 0.584, correlación positiva media, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo al nivel de 0.05 (95% de confianza de que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error), indica que el 58,4% de las condiciones de trabajo está relacionado con la productividad laboral.

Conclusión: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

Formulación de la hipótesis específica 2

H1: Existe relación directa y significativa entre motivación y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018

H0: No existe relación directa y significativa entre motivación y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018

Nivel de significancia

Nivel de significancia = 0,05

Tabla N° 14

Coefficiente de correlación hipótesis específica N° 02

		Motivación	Productividad laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1	,540**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,540**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Análisis e interpretación:

En la tabla N° 13, se observa que los datos corresponden a 48 trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018. La Correlación de Pearson = 0.540, correlación positiva media, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo al nivel de 0.05 (95% de confianza de que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error), indica que el 54,0% de la motivación está relacionado con la productividad laboral.

Conclusión: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

Formulación de la hipótesis específica 3

H1: Existe relación directa y significativa entre relaciones interpersonales y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018

H0: Existe relación directa y significativa entre relaciones interpersonales y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018

Nivel de significancia

Nivel de significancia = 0,05

Tabla N° 15

Coeficiente de correlación hipótesis específica N° 03

		Relaciones interpersonales	Productividad laboral
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	,629**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
Productividad laboral	Correlación de Pearson	,629**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Análisis e interpretación:

En la tabla N° 15, se observa que los datos corresponden a 48 trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018. La Correlación de Pearson = 0.629, correlación positiva media, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo al nivel de 0.05 (95% de confianza de que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error), indica que el 62,9% de las relaciones interpersonales está relacionado con la productividad laboral.

Conclusión: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

Formulación de la hipótesis específica 4:

H1: Existe relación directa y significativa entre clima organizacional y eficacia en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.

H0: Existe relación directa y significativa entre clima organizacional y eficacia en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.

Nivel de significancia

Nivel de significancia = 0,05

Tabla N° 16

Coefficiente de correlación hipótesis específica N° 04

		Clima organizacional	Eficacia
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,556**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
Eficacia	Correlación de Pearson	,556**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Análisis e interpretación:

En la tabla N° 16, se observa que los datos corresponden a 48 trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018. La Correlación de Pearson = 0.556, correlación positiva media, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo al nivel de 0.05 (95% de confianza de que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error), indica que el 55,6% de clima organizacional está relacionado con la eficacia.

Conclusión: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

Formulación de la hipótesis específica 5

H1: Existe relación directa y significativa entre clima organizacional y eficiencia en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.

H0: No existe relación directa y significativa entre clima organizacional y eficiencia en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.

Nivel de significancia

Nivel de significancia = 0,05

TablaN° 17

Correlaciones de la hipótesis específica 5

		Clima organizacional	Eficiencia
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,544**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
Eficiencia	Correlación de Pearson	,544**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Análisis e interpretación:

En la tabla N° 17, se observa que los datos corresponden a 48 trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018. La Correlación de Pearson = 0.544, correlación positiva media, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo al nivel de 0.05 (95% de confianza de que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error), indica que el 54,4% de clima organizacional está relacionado con la eficiencia.

Conclusión: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

Formulación de la hipótesis específica 6

H1: Existe relación directa y significativa entre clima organizacional y capacitación en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.

H0: Existe relación directa y significativa entre clima organizacional y capacitación en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.

Nivel de significancia

Nivel de significancia = 0,05

Tabla N° 18

Coefficiente de correlación hipótesis específica N° 06

		Clima organizacional	Capacitación
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,605**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
Capacitación	Correlación de Pearson	,605**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Análisis e interpretación:

En la tabla N° 18, se observa que los datos corresponden a 48 trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018. La Correlación de Pearson = 0.605, correlación positiva media, la relación es directa reportando un coeficiente de correlación significativo al nivel de 0.05 (95% de confianza de que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error), indica que el 60,5% de clima organizacional está relacionado con la capacitación.

Conclusión: Se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación titulada clima organizacional y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018, la cual tiene como objetivo determinar la relación que existe entre clima organizacional y productividad laboral, para lo cual se ha procedido a determinar los niveles de cada una de las variables teniendo así que el clima organizacional predomina el nivel bueno con una de las variables teniendo así que el clima organizacional predomina el nivel bueno en un 43% equivalente a 21 trabajadores seguido de un 33% equivalente a 16 trabajadores que manifiestan que existe un clima de nivel regular, un 14% equivalente a 7 trabajadores manifiestan que existe un clima de nivel muy buen y tan solo un 8% equivalente a 4 trabajadores manifiestan que existe un clima de nivel bajo, lo cual coincide con lo planteado por Sisa (2013) según su trabajo de investigación “ Las relaciones interpersonales y su incidencia el clima organizacional en el grupo corporativo Mary Carmen en la Provincia de Tungurahua en la ciudad de Amato”, donde trabajo con una muestra de 26 trabajadores, aplicándoles el cuestionario, llegando a la conclusión de que la corporación no cuenta con instrumentos de gestión que ayuden a mejorar el bienestar de todos sus empleados que permita tener un buen ambiente laboral y a la vez permita el crecimiento de la corporación, por ende presenta un nivel de clima organizacional bajo, así mismo dentro del clima organizacional se determinó que el nivel de las relaciones interpersonales es alto influyendo así crecidamente sobre el clima organizacional, lo cual afecta directamente el crecimiento de la corporación. Así también se sustenta en el trabajo *"Clima Organizacional en la Municipalidad del Progreso, Jutiapa."*- Guatemala, (Menéndez, 2014, p.1) La investigación tiene como población 145 colaboradores. Se usó la técnica de entrevista y el instrumento el cuestionario. El trabajo de investigación realizada por el autor tiene como objetivo general determinar cómo es el clima organizacional en la Municipalidad de El Progreso, Jutiapa quien concluyo que los factores que integran un clima organizacional dentro de la municipalidad son las adecuadas en el desempeño de sus funciones.

Con respecto a la segunda variable productividad laboral se tiene como resultado que predomina el nivel bueno en un 56% equivalente a 27 trabajadores, seguido de un 22%

equivalente a 11 trabajadores que manifiestan que existe una productividad regular, un 20% equivalente a 10 trabajadores manifiestan que existe una productividad de nivel muy bueno y no registra el nivel bajo en esta variable.

V. CONCLUSIONES

Primera: Como conclusión general, se encontró que existe relación significativa entre el clima organizacional y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018, ($r = 0,637$; $p=0,000$). En ese sentido, se verifica una relación directa entre las variables, lo que quiere decir que mientras mejor es el clima organizacional mejor será la productividad laboral.

Segunda: Como conclusión específica 1, se encontró que existe relación significativa entre condiciones de trabajo y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018, ($r = 0,584$; $p=0,000$). En ese sentido, se verifica una relación directa entre las variables, lo que quiere decir que mientras mejor son las condiciones de trabajo mejor será la productividad laboral.

Tercera: Como conclusión específica 2, se encontró que existe relación significativa entre motivación y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la Red Asistencial Moquegua – año 2018, ($r = 0,540$; $p=0,000$). En ese sentido, se verifica una relación directa entre las variables, lo que quiere decir que mientras mejor es la motivación mejor será la productividad laboral.

Cuarta: Como conclusión específica 3, se encontró que existe relación significativa entre relaciones interpersonales y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la Red Asistencial Moquegua – año 2018, ($r = 0,629$; $p=0,000$). En ese sentido, se verifica una relación directa entre las variables, lo que quiere decir que mientras mejor son las relaciones interpersonales mejor será la productividad laboral.

Quinta: Como conclusión específica 4, se encontró que existe relación significativa entre clima organizacional y eficacia en los trabajadores de la sede administrativa de la Red Asistencial Moquegua – año 2018, ($r = 0,556$; $p=0,000$). En ese sentido, se verifica una relación directa entre las variables, lo que quiere decir que mientras mejor sea el clima organizacional mejor será la eficacia.

Sexta: Como conclusión específica 5, se encontró que existe relación significativa entre clima organizacional y eficiencia en los trabajadores de la sede administrativa de la Red Asistencial Moquegua – año 2018, ($r = 0,544$; $p=0,000$). En ese sentido, se verifica una relación directa entre las variables, lo que quiere decir que mientras mejor sea el clima organizacional mejor será la eficiencia.

Séptima: Como conclusión específica 6, se encontró que existe relación significativa entre clima organizacional y capacitación en los trabajadores de la sede administrativa de la Red Asistencial Moquegua – año 2018, ($r = 0,605$; $p=0,000$). En ese sentido, se verifica una relación directa entre las variables, lo que quiere decir que mientras mejor sea el clima organizacional mejor será las capacitaciones.

VI. RECOMENDACIONES

1. Los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua, deben ser reflexivos en su rol que desempeñan en la institución, fomentando la integridad y unión para así mantener un clima organizacional agradable para todos sus integrantes lo que lleva a desarrollar una mejor productividad laboral de parte de todos los trabajadores, lo cual conllevaría al logro de los objetivos de la institución.
2. La autoridad de la red asistencial deben garantizar que los trabajadores se involucren con la institución, conociendo bien la visión y la misión de la institución, para lograr un mayor compromiso e identificación de los trabajadores con la institución, y así lograr el cumplimiento de los objetivos y las metas trazadas en la institución, en bienestar de los ciudadanos.
3. Se recomienda a la autoridad de la red asistencial Moquegua, realizar capacitaciones constantemente, lo que contribuirá a tener un buen nivel de productividad. Debido a que el capital humano de la institución, es el recurso más importante, y es necesario que sean capacitados para que puedan adquirir nuevos conocimientos y les permita desarrollar mayores habilidades para realizar eficaz y eficientemente las tareas asignadas.
4. Se recomienda a la autoridad de la red asistencial Moquegua realizar eventos de confraternidad que permitan que los trabajadores interrelacionen con las diferentes áreas para involucrarse como un todo en la institución.
5. Se recomienda a la autoridad de la red asistencial Moquegua, realizar orientaciones al trabajador sobre sus funciones a desempeñar logrando un empoderamiento de los mismos y con ello lograr una eficacia en la institución, permitiéndonos cumplir con las metas trazadas por la institución.
6. Considerando que los recursos destinados cada vez son más escasos entonces se recomienda a la autoridad de la red asistencial Moquegua, tener tratos adecuados con los trabajadores, brindándoles confianza y motivándolos y haciéndoles conocer que su

trabajo que vienen desempeñando en muy importante para la institución, por ello se debe minimizar los gastos y maximizar la producción en cuanto al cumplimiento de las metas de la institución.

7. Se recomienda a la autoridad de la red asistencial Moquegua, brindar programas de capacitación de especialización para una función determinadas, que nos permita conocer de manera correcta los diferentes procesos bajo los cuales nos vamos a desempeñar y así poder asegurar una buena gestión en la institución.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amezcu, H. (2012). *Satisfacción Laboral y su relación con la productividad de los colaboradores en LEKKI RESTAURANT*, Universidad Veracruzana, México, Tesis para obtener el Título de Licenciado De Administración).
- Bain, R. (2003), *La Productividad*. 2ª. Edición. Editorial McGraw Hill. Colombia.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007) *Administración de Recursos Humanos*; Octava Edición; Mc Graw Hill; México.
- Davis, K, & Newstrom J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11va ed.). México.
- Esteves, M. (2015). *Satisfacción Laboral y su incidencia en la relación con el nivel de Productividad y eficiencia en las empresas Ecuatorianas* (Tesis para obtener el Título de Ingeniera Comercial) Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Flores, J. (1992). *El comportamiento Humano en las Organizaciones*. Lima, Perú: Universidad del Pacífico.
- Fernández- R. (1999). *Diccionario de recursos humanos: organización y dirección*. Madrid: Días de Santos.
- Fuentes, S. (2012) *Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango* –Guatemala, Universidad Rafael Landívar. Tesis para obtener el título de Licenciada en Psicología industrial.
- Flores, C. & Vilca J. (2015) *La Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L*, Universidad Católica de Santa María, Arequipa .Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciados en Administración de Empresas. <http://docplayer.es/4310718-Universidad-rafael-landivar-facultad-de-humanidades-campus-de-quetzaltenango.html>

Juares, J& Alva J (2014) *Relación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el nivel de Productividad estudio realizado en la Empresa Chimú Agropecuaria S.A.* Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración en la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.

Leonard, M. (1999). *La Medición de la Productividad.* (Revista México).

Martínez, M.(s.f.) *El concepto de productividad en el análisis Económico.* Red de Estudios de la Economía Mundial. México.

Navarro, S.(2012). *Satisfacción laboral y su incidencia de la productividad.* Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012 Fuentes Silvia.pdf>

Quispe, R (2013) *La Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad de los Trabajadores de Sodimac Perú – Trujillo Open Plaza,*(Tesis para obtener el título de licenciado en Administración), Universidad Nacional de Trujillo Petrolera Maturín, Monagas Junio/Noviembre 2008.

Thompson, V. (2007). *Incremento de la Productividad en la Micro y Pequeña Empresa Nacional con Visión a Exportar.*

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Clima organizacional y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua -

Año 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p><u>PROBLEMA GENERAL:</u></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre clima organizacional y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018?</p> <p><u>Problemas específicos:</u></p> <p>PE1: ¿Cuál es la relación entre condiciones de trabajo y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación entre motivación y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre relaciones interpersonales y productividad laboral en los</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL:</u></p> <p>Determinar la relación entre clima organizacional y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.</p> <p><u>Objetivos específicos:</u></p> <p>OE1: Determinar la relación entre condiciones de trabajo y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.</p> <p>OE2: Determinar la relación entre motivación y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.</p> <p>OE3: Determinar la relación entre relaciones interpersonales y</p>	<p><u>HIPOTESIS GENERAL:</u></p> <p>Existe relación directa y significativa entre clima organizacional y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.</p> <p><u>Hipótesis específicas</u></p> <p>HE1: Existe relación directa y significativa entre condiciones de trabajo y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.</p> <p>HE2: Existe relación directa y significativa entre motivación y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018</p> <p>HE3: Existe relación directa y significativa entre relaciones</p>	<p>V1: CLIMA ORGANIZACIONAL</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de trabajo - Motivación - Relaciones interpersonales <p>V2: PRODUCTIVIDAD LABORAL</p> <p><u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Eficacia - Eficiencia - Capacitación 	<p><u>TIPO DE INVESTIGACION:</u></p> <p>Según el carácter: Investigación Correlacional</p> <p>Según su naturaleza: Investigación cuantitativa</p> <p>Según su alcance temporal: Investigación Transversal</p> <p><u>ESQUEMA</u></p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> Y M --> X Y <--> R R <--> X </pre> </div> <p>Dónde: M = Muestra Y = Variable 1 X = variable 2 R = relación de las variables de estudio</p> <p><u>DISEÑO:</u> Correlacional</p>

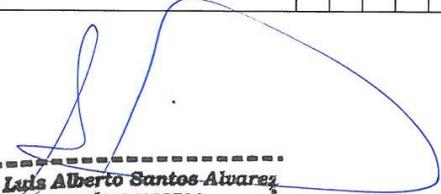
<p>trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y eficacia en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018?</p> <p>PE5: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y eficiencia en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018?</p> <p>PE6: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y capacitación en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018?</p>	<p>productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.</p> <p>OE4: Determinar la relación entre clima organizacional y eficacia en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.</p> <p>OE5: Determinar la relación entre clima organizacional y eficiencia en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.</p> <p>OE6: Determinar la relación entre clima organizacional y capacitación en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.</p>	<p>interpersonales y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018</p> <p>HE4: Existe relación directa y significativa entre clima organizacional y eficacia en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.</p> <p>HE5: Existe relación directa y significativa entre clima organizacional y eficiencia en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.</p> <p>HE6: Existe relación directa y significativa entre clima organizacional y capacitación en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018.</p>		<p><u>Población y Muestra:</u></p> <p>Trabajadores dela sede administrativa de la red asistencial Moquegua 2018.</p> <p><u>Técnica e Instrumento</u></p> <p>Encuesta y cuestionario</p> <p><u>Técnicas de procesamiento</u></p> <p>Para el procesamiento de datos se utilizará el programa SPSS donde se trabajará:</p> <p>Tabla de frecuencias</p> <p>Histogramas</p> <p>Pruebas estadísticas</p> <p><u>Prueba de hipótesis</u></p> <p>Se utilizara pruebas estadísticas paramétricas o no paramétricas.</p>
---	--	--	--	---

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
CLIMA ORGANIZACIONAL	Según Chiavenato (2009), El clima organizacional es aquel ambiente donde se encuentran los miembros de la organización, por lo cual está íntimamente relacionado con la motivación de los empleados lo cual tienen que ver con el ambiente laboral, el clima organizacional favorable es aquella en la cual se satisfacen las necesidades de cada miembro en su ámbito personal y moral.	El clima organizacional se evaluará en las dimensiones: condiciones de trabajo, motivación y relaciones interpersonales. Esta variable se evaluará mediante un cuestionario que constará de 25 ítems.	D1: Condiciones de trabajo	- Calidad de vida - Seguridad - Higiene del trabajo	Siempre Muchas veces
			D2: Motivación	- Necesidad de logro - Necesidad de poder - Necesidad de afiliación	A veces Pocas veces
			D3: Relaciones interpersonales	- Comunicación - Trabajo en equipo - Identidad	Nunca
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Según Martínez (2007), define como un indicador como se están utilizando los medios escasos de una economía en toda la producción de bienes y servicios; se interpreta como la relación que existe entre los recursos utilizados y los frutos obtenidos.	La productividad laboral se evaluará en las dimensiones: Eficacia, eficiencia y capacitación. Esta variable se evaluará mediante un cuestionario que constará de 24 ítems.	D1: Eficacia	- Cumplimiento de metas y objetivos. - Autoridad y atribuciones para toma de decisiones	Siempre
			D2: Eficiencia	- Cumplimiento de metas con recursos asignados - Trabajo con eficiencia y precisión - Recursos materiales - Resultados	Muchas veces A veces
			D3: Capacitación	- Superación académica - Participación en capacitaciones - Aplica nuevos conocimientos - Investiga con relación a su trabajo	Pocas veces Nunca

MATRIZ DE VALIDACION – CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				NUNCA	POCAS VECES	A VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ		NO	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Condiciones de trabajo	Calidad de vida	La red asistencial brinda las condiciones laborales adecuadas que generen mejor calidad de vida.															
			La red asistencial a comparación de otras entidades similares brinda mejor calidad de vida.															
			La red asistencial muestra preocupación para generar mejor calidad de vida en sus trabajadores.															
		Seguridad	La red asistencial brinda condiciones de trabajo seguro para realizar el trabajo diario.															
			La red asistencial genera un clima organizacional de seguridad para sus servidores.															
			La red asistencial brinda capacitaciones o charlas sobre seguridad en el ambiente de trabajo.															
	Higiene del trabajo	La red asistencial brinda las condiciones laborales de prevención de higiene en el trabajo.																
		La red asistencial concientiza a sus servidores administrativos para mantener higiene en el trabajo.																
		La red asistencial a través de sus órganos de control le da importancia a higiene laboral.																
	Motivación	Necesidad de logro	La red asistencial genera un ambiente laboral motivado para lograr todas las metas, tareas y obligaciones asignadas.															
			La red asistencial motiva con frecuencia a sus servidores administrativos para el logro de sus objetivos.															



Dr. Luis Alberto Santos Alvarez
 C.P.P. 1024988731

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Prueba de Shapiro wilk

Cuestionario para medir el clima organizacional

OBJETIVO: Determinar el clima organizacional de los trabajadores en la Sede Administrativa de la Red Asistencial Moquegua – Año 2018.

DIRIGIDO A: Trabajadores en la Sede Administrativa de la Red Asistencial Moquegua – Año 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SANTOS ALVAREZ LUIS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACION

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------	------	----------



Dr. Luis Alberto Santos Alvarez
C.P.P. 102408879
FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Prueba de Shapiro wilk

Cuestionario para medir la productividad laboral

OBJETIVO: Determinar la productividad laboral de los trabajadores en la Sede Administrativa de la Red Asistencial Moquegua – Año 2018.

DIRIGIDO A: Trabajadores en la Sede Administrativa de la Red Asistencial Moquegua – Año 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SANTOS ALVAREZ LUIS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR EN EDUCACION

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------	------	----------



Dr. Luis Alberto Santos Alvarez
C.F.P. 1024988731
FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir el clima organizacional

OBJETIVO: Determinar el clima organizacional de los trabajadores en la Sede Administrativa de la Red Asistencial Moquegua – Año 2018.

DIRIGIDO A: Trabajadores en la Sede Administrativa de la Red Asistencial Moquegua – Año 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA EVALUADORA: ROBLES RAMIREZ MONICA YESINA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------	------	----------



FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para medir la productividad laboral

OBJETIVO: Determinar la productividad laboral de los trabajadores en la Sede Administrativa de la Red Asistencial Moquegua – Año 2018.

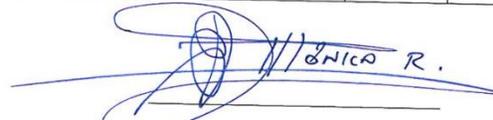
DIRIGIDO A: Trabajadores en la Sede Administrativa de la Red Asistencial Moquegua – Año 2018.

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA EVALUADORA: ROBLES RAMIREZ, MONICA YESINA

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGISTER

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy bajo
----------	------	-------	------	----------


FIRMA DEL EVALUADOR

INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado trabajador, la presente encuesta es para recoger información sobre el clima organizacional. Le agradeceré por responder con honestidad.

Nunca	1
Pocas veces	2
A veces	3
Muchas veces	4
siempre	5

Marca con una X según corresponda

Descripción		1	2	3	4	5
		Condiciones de trabajo				
1	La red asistencial brinda las condiciones laborales adecuadas que generen mejor calidad de vida.					
2	La red asistencial a comparación de otras entidades similares brinda mejor calidad de vida.					
3	La red asistencial muestra preocupación para generar mejor calidad de vida en sus trabajadores.					
4	La red asistencial brinda condiciones de trabajo seguro para realizar el trabajo diario.					
5	La red asistencial genera un clima organizacional de seguridad para sus servidores.					
6	La red asistencial brinda capacitaciones o charlas sobre seguridad en el ambiente de trabajo.					
7	La red asistencial brinda las condiciones laborales de prevención de higiene en el trabajo.					
8	La red asistencial concientiza a sus servidores administrativos para mantener higiene en el trabajo.					
9	La red asistencial a través de sus órganos de control le da importancia a higiene laboral.					
Motivación						
10	La red asistencial genera un ambiente laboral motivado para lograr todas las metas, tareas y obligaciones asignadas.					
11	La red asistencial motiva con frecuencia a sus servidores administrativos para el logro de sus objetivos.					

12	La red asistencial brinda la oportunidad de capacitarse para lograr ascender a otros cargos.					
13	La red asistencial permite que sus servidores administrativos tengan el poder de influenciar en el proceso de organización.					
14	La red asistencial brinda las condiciones necesarias para poder Influenciar en el comportamiento de los servidores administrativos para mejorar la gestión.					
15	La red asistencial genera un ambiente laboral adecuado que genere la motivación de poder realizar tareas difíciles y desafiantes en beneficio de la institución.					
16	La red asistencial da importancia a la necesidad de afiliación para generar lazos fuertes de confianza					
17	La red asistencial genera actividades sociales las cuales busquen mantener buenas relaciones entre todos los miembros dentro de la institución					
	Relaciones interpersonales					
18	Existe adecuada comunicación entre los servidores administrativos que permita que se valoren y respeten las ideas ante los altos funcionarios dentro de la institución.					
19	Se tiene la confianza suficiente para comunicar las ideas y percepciones al inmediato superior dentro de la institución.					
20	La red asistencial permite que los servidores administrativos no tengan ninguna restricción para comunicar sus necesidades.					
21	Se mantiene buenas relaciones interpersonales en los Trabajos en equipo.					
22	En la red asistencial los trabajos en equipo generan un ambiente de unidad y confianza a los servidores administrativos.					
23	La red asistencial genera un ambiente el cual permite que se sienta identificado con la identidad de la institución.					
24	La red asistencial da a conocer a todos los integrantes la visión de la institución.					
25	Se sienten comprometidos todos los servidores administrativos con la misión de la institución.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimado trabajador, la presente encuesta es para recoger información sobre la productividad laboral. Le agradeceré por responder con honestidad.

Nunca	1
Pocas veces	2
A veces	3
Muchas veces	4
siempre	5

Marca con una X según corresponda

ACTITUDES						
		1	2	3	4	5
EFICACIA						
1	La red asistencial tiene objetivos traducidos en metas concretas.					
2	La red asistencial resuelve de manera eficaz los problemas que surgen en la institución.					
3	La red asistencial cuenta con autoridad y atribuciones para tomar decisiones necesarias para el logro de las metas.					
4	La red asistencial proporciona recurso (humanos, materiales y financieros) para el logro de metas.					
5	La red asistencial evalúa el logro de metas y objetivos asignados al personal					
6	La red asistencial evalúa el volumen de trabajo el tiempo en que lo realiza, según los requerimientos de trabajo.					
7	La red asistencial se cumple con los niveles de productividad.					
8	La red asistencial persuade al personal a realizar la actividad laboral con eficacia.					
EFICIENCIA						
9	En la red asistencial se utiliza adecuadamente los recursos del estado para el logro óptimo de los objetivos de la institución.					
10	En la red asistencial se trabaja con rapidez, eficiencia y precisión.					

11	En la red asistencial se aplican destrezas y conocimientos necesarios para el cumplimiento de las actividades y funciones del personal					
12	El personal de la red asistencial se preocupa por actuar de acuerdo a estándares técnicos y/o profesionales dándole un toque profesional a todo lo que hacen.					
13	En la red asistencial se utiliza adecuadamente los equipos y elementos dispuestos para el desempeño de funciones del personal.					
14	El personal de la red asistencial busca soluciones efectivas ante soluciones conflictivas en el desarrollo de funciones del personal.					
15	En la red asistencial se realiza los trabajos de acuerdo con los requerimientos en términos de contenido, exactitud y precisión.					
16	El personal de la red asistencial entrega el trabajo de acuerdo con la programación establecida					
CAPACITACION						
17	El personal de la red asistencial posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupan.					
18	La red asistencial se preocupa por la superación académica de su persona, realizando cursos de capacitación.					
19	El personal de la red asistencial participa con entusiasmo y atención en las capacitaciones programadas.					
20	La red asistencial capacita a sus trabajadores para un mejor desempeño laboral.					
21	El personal de la red asistencial aplica nuevos conocimientos en el centro de trabajo					
22	El personal de la red asistencial consulta e investiga manuales que tengan relación con el trabajo					
23	El personal de la red asistencial es puntual en la entrega de trabajos que se le asigna.					
24	La red asistencial permite la realización profesional de sus trabajadores.					

Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	V1	D1	D2	D3	
1	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	79	30	22	27	
2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	85	31	26	28	
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51	21	14	16	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	27	24	24	
5	3	4	3	5	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	88	32	26	30	
6	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	51	18	16	17	
7	3	4	4	3	3	2	1	1	1	3	3	2	4	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	2	2	78	22	25	31	
8	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	3	69	25	22	22
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	101	37	33	31
10	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	106	38	32	36	
11	3	3	3	3	2	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	3	4	3	2	1	5	56	23	8	25	
12	4	4	4	5	2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	82	30	23	29	
13	4	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	79	27	27	25	
14	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	89	31	26	32	
15	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	110	40	33	37	
16	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	5	71	24	17	30	
17	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	5	103	38	33	32	
18	2	2	3	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	82	33	25	24	
19	2	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	74	25	20	29	
20	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	74	24	21	29	
21	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	37	12	11	14	
22	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	86	32	26	28	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	90	27	31	32	
24	5	4	4	5	5	5	4	3	3	5	4	2	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	3	4	99	38	28	33	
25	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	60	27	16	17	
26	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	108	40	34	34	
27	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	83	31	27	25	
28	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	75	33	20	22	
29	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	3	4	85	29	23	33	
30	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	116	42	37	37	
31	3	3	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	1	1	46	18	10	18	
32	2	4	4	3	3	2	5	3	3	3	3	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	62	29	16	17	
33	4	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	52	25	13	14	
34	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	96	35	29	32	
35	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	64	25	18	21	
36	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	63	23	17	23	
37	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	90	32	27	31	
38	5	4	4	3	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	4	2	2	1	5	65	36	9	20	
39	3	4	2	4	3	1	4	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	64	26	19	19	
40	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	89	28	27	34	

41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	27	24	24					
42	3	3	3	3	3	2	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	90	30	24	36				
43	3	4	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	49	21	12	16				
44	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	72	25	24	23				
45	3	3	3	4	4	1	4	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	4	4	3	3	3	79	28	23	28				
46	3	3	3	3	2	4	4	4	3	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	67	29	15	23				
47	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	37	32	32
48	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	45	20	10	15				

Muestra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	V2	D1	D2	D3	
1	4	4	4	4	3	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	81	27	30	24	
2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	85	29	28	28	
3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	87	28	29	30	
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	24	24	24	
5	4	3	4	4	3	2	3	3	5	4	4	3	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	83	26	33	24	
6	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	5	4	82	25	27	30	
7	3	3	3	5	3	1	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	2	77	27	29	21	
8	4	3	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	88	30	29	29
9	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	103	34	33	36	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120	40	40	40	
11	3	2	3	3	3	2	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	79	22	25	32	
12	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	81	27	27	27	
13	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	80	26	28	26	
14	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	86	27	28	31	
15	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	85	29	29	27	
16	4	4	5	5	3	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	2	3	3	96	35	36	25	
17	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	105	36	34	35	
18	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	92	28	33	31	
19	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	109	35	39	35	
20	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	86	31	28	27	
21	3	3	4	2	2	2	3	2	4	4	2	3	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	3	3	69	21	25	23	
22	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	102	33	35	34	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	83	24	27	32	
24	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	5	95	35	27	33	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	64	24	24	16	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	96	32	31	33	
27	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	84	26	31	27	
28	3	3	3	4	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	1	3	3	3	63	24	17	22	
29	3	3	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	89	27	30	32	
30	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	103	29	39	35	
31	1	3	2	3	3	2	1	1	2	1	1	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	54	16	16	22	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	63	24	23	16	
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	64	24	24	16	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	93	32	32	29	
35	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	71	26	24	21	
36	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	71	27	23	21	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	32	32	32	
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	1	1	1	5	5	5	5	105	40	38	27	
39	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	4	78	26	24	28	
40	5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	106	33	39	34	

41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	71	24	24	23
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	75	24	24	27
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	78	24	25	29	
44	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	64	21	23	20
45	4	3	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	2	100	27	40	33
46	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	86	33	27	26
47	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	114	35	39	40
48	4	3	5	3	4	1	2	1	3	3	4	3	3	3	3	4	3	1	2	1	3	4	4	3	70	23	26	21



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"
"Año del Fortalecimiento de la Atención Primaria en Es Salud"

INFORME N° 002-CI-DRAMOQ-ESSALUD-2018.

A : ING. ECON. WILFREDO BERNABE ORTIZ
JEFE DE LA OFICINA DE PLANEAMIENTO Y CALIDAD

DE : DR. JOSSEPH AQUISE CAVERO
PRESIDENTE DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN

ASUNTO : REMITO REVISIÓN Y APROBACIÓN DE EJECUCIÓN DE
ENCUESTAS DE PROYECTO DE TESIS.

REF : OFICIO N° 142-2018-UCV-CM/MOQ-2018

FECHA : MOQUEGUA, 07 DE SETIEMBRE DEL 2018



Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente, y en atención a la carta remitida por su despacho para la evaluación del proyecto de tesis "CLIMA ORGANIZACIONAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA SEDE ADMINISTRATIVA DE LA RED ASISTENCIAL MOQUEGUA - AÑO 2018" informo que cuenta con las normas establecidas de la metodología de investigación para lo cual se da la aprobación para su ejecución de encuestas en nuestra institución y complete su estudio, solicitando Al nos remita los resultados de su investigación una vez concluida la tesis para registrarlo como fuente de datos y evaluar plan de estrategias para mejora de calidad en la institución.

Es todo cuanto informo a usted para conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente.

JAC/CI
Cc Archivo.

EsSalud
 RED ASISTENCIAL MOQUEGUA
 OFICINA DE PLANEAMIENTO Y CALIDAD
 Proveído N° 2021
 Pase A. Copias forin

Para. Conocimiento y Fines
 Trámite de acuerdo a lo normado
 Evaluación
 Autorizado
 Difusión
 Estricto Cumplimiento

Comunicar al interesado

Moq. 7 de 9 del 2018

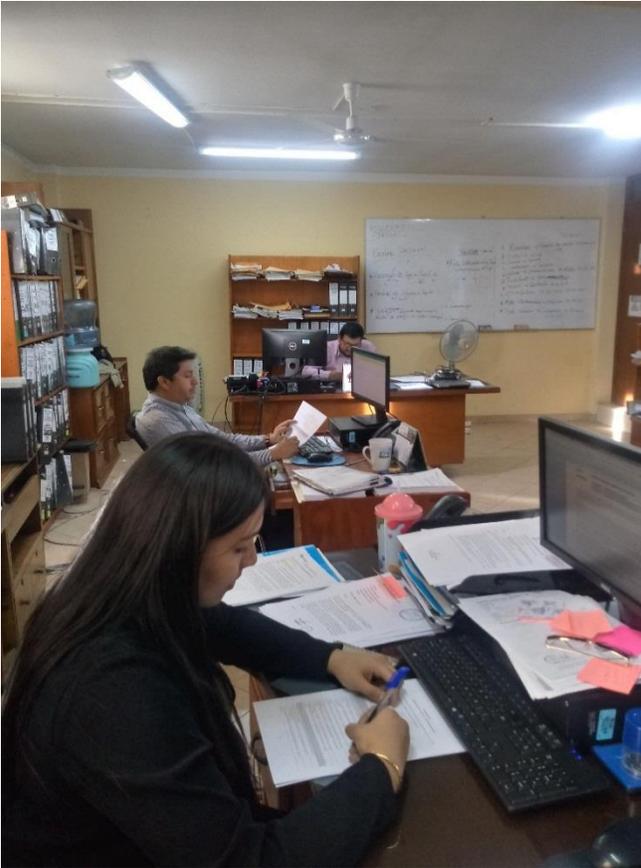
[Signature]
JEFE OPYC

[Signature]
 Dr. Joseph Aquis Cavero
 Presidente Comité de Investigación
 Red Asistencial Moquegua
 Es Salud



FOTOS APLICACIÓN DE INSTRUMENTO





ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Clima organizacional y productividad laboral en la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018

2. AUTOR

Br. Guillermo André Pino Cuayla.

3. RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito general el determinar el grado de relación que existe entre el Clima organizacional y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018. La investigación es de tipo No experimental con diseño descriptivo correlacional, cuenta con una población de 48 trabajadores los cuales desempeñan su trabajo en la sede administrativa de la Red Asistencial Moquegua. La muestra está conformada por el 100% de la población. Para la recolección de los datos se aplicó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario para evaluar el Clima organizacional y la productividad laboral.

Para lo cual después de una concienzuda investigación se llegó a las siguientes conclusiones: Como conclusión general, se encontró que existe relación significativa entre el clima organizacional y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018 ($r = 0,637$; $p=0,000$). Por lo cual, se verifica una relación directa entre las variables, lo que quiere decir que mientras mejor es el clima organizacional mejor será la productividad laboral.

4. PALABRAS CLAVE

Clima organizacional, condiciones de trabajo, motivación, relaciones interpersonales, productividad laboral, eficacia, eficiencia y capacitación.

5. ABSTRACT

The actual work of research has as a general purpose to determine the degree of relationship that exists between the organizational climate and labor productivity in the workers of the administrative headquarters of the Moquegua assistance network - year 2018.

The research is of the non-experimental type with descriptive design correlational, has a population of 48 workers who perform their work in the administrative headquarters of the Moquegua assistance network. The sample is made up of 100% of the population.

To collect the data, the survey technique and its instrument were applied to the questionnaire to evaluate the organizational climate and labor productivity. For which the following conclusions were reached: As a general conclusion, it was found that there is a significant relationship between the organizational climate and labor productivity in the workers of the administrative headquarters of the Moquegua healthcare network - year 2018 ($r = 0.667$; $p = 0.000$). Therefore, a direct relationship between the variables is verified, which means that the better the organizational climate is, the better the labor productivity will be.

6. KEYWORDS

Organizational climate, working conditions, motivation, interpersonal relations, labor productivity, efficiency, efficiency and training.

7. INTRODUCCIÓN

Este proyecto cita diversos aspectos que producen esta problemática; entre ellos está la problemática sobre la poca capacitación que se brinda al personal de la sede administrativa de Moquegua para desempeñarse en los distintos cargos administrativos, lo cual genera cambios y alteraciones en el clima institucional dentro de la organización es por ello que la poca preparación en la capacitación a los servidores públicos genera problemas en el desarrollo de la gestión administrativa poseen, perjudica la gestión administrativa ya que no consiguen proporcionar todas sus capacidades y habilidades para poder cumplir con las metas y objetivos planteadas por su institución.

El HayGroup Perú, dice que la clave para lograr un clima organizacional apropiado es tener una visión clara sobre que rumbo debe emprender la organización para lograr sus objetivos y comunicar eso a las personas. Lo cual significa que sí las personas logran saber cómo ayudar a mejorar el ambiente laboral dentro del trabajo podrán apoyar a tener mejores resultados.

La red asistencial Moquegua, es una institución que vela por la salud de las personas, asimismo se encarga de brindar servicios a los ciudadanos de Moquegua; por ese motivo se necesita que sus trabajadores tengan un clima organizacional adecuado, que cuenten con todas las

herramientas suficientes para un buen desempeño en sus tareas, partiendo de una buena capacitación, y a la vez que lleven una buena comunicación con sus compañeros de trabajo.

Desde el contexto internacional, se visualiza que las grandes empresas tienen problemas de productividad, debido que no dan la debida importancia al aspecto del comportamiento del ser humano en el trabajo. Los gerentes que son el ejecutivo en el sistema administrativo, están en la obligación de conocer el comportamiento laboral de su organización, a fin de mejorar las relaciones en el trabajo. A ellos les correspondetener que fomentar un espacio agradable en el cual se los haga sentir cómodos, puesto que es fundamental incidir en la motivación de cada día para que los trabajadores puedan rendir mejor y con satisfacción.

Asimismo, es de mucha importancia establecer cuál es el nivel de clima organizacional en relación con la productividad laboral, teniendo en cuenta como un indicador primordial la eficiencia del trabajador en las labores que realiza, y desarrollar un clima organizacional con una buena comunicación, compañerismo y trabajo en equipo.

El clima Organizacional en los trabajadores administrativos está en relación de cómo se sienten al desarrollar sus tareas, así como las oportunidades que la organización les ofrece para alcanzar sus logros y luego ser reconocidos y la oportunidad que le ofrece la institución en reconocer sus logros alcanzados, es por ello que se quiere estudiar la correspondencia que existe entre ambas variables de estudio y como esto afecta al servicio que brinda la institución.

En este contexto, la investigación pretende determinar la relación existente entre ambas variables, a efectos de mejorar y corregir algunos aspectos del clima Organizacional entre los trabajadores y generar mayor productividad laboral en el ambiente de trabajo.

8. METODOLOGÍA

Diseño no experimental transeccional descriptivo correlacional.

El diseño es no experimental porque se realiza sin manipular deliberadamente las variables (clima organizacional y productividad laboral); es transeccional porque se realizan observaciones o se recolectan datos sobre las variables clima organizacional y productividad laboral en un momento o tiempo único; es descriptivo porque se recolectan datos y se informa lo que arrojan

esos datos sobre las variables clima organizacional y productividad laboral; es correlacional porque describen vinculaciones entre las variables clima organizacional y productividad laboral.

La población en la presente investigación estará constituida por 4/ trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua 2018. La muestra es el 100% de la población, considerando que la población es pequeña. La técnica empleada en la investigación es la encuesta, con sus respectivos instrumentos que son: cuestionario sobre clima organizacional y productividad laboral.

9. RESULTADOS

Según los datos obtenidos tenemos que el clima organizacional en función de las categorías de la variable. Como se observa, la mayoría de los trabajadores que fueron parte de la muestra manifiestan que existen un clima organizacional de nivel bueno en un 43% equivalente a 21 trabajadores seguido de un 33% equivalente a 16 trabajadores que manifiestan que existe un clima de nivel regular, un 14% equivalente a 7 trabajadores manifiestan que existe un clima de nivel muy buen y tan solo un 8% equivalente a 4 trabajadores manifiestan que existe un clima de nivel bajo, por tanto la tendencia que se muestra en esta variable es de regular a bueno en cuanto a la variable clima organizacional la cual ha sido evaluada en función a tres dimensiones las cuales son: condiciones de trabajo, motivación y relaciones interpersonales.

Así también en cuanto a la productividad laboral en función de las categorías de la variable. Como se observa, la mayoría de los trabajadores que fueron parte de la muestra manifiestan que existen una productividad de nivel bueno en un 56% equivalente a 27 trabajadores, seguido de un 22% equivalente a 11 trabajadores que manifiestan que existe una productividad regular, un 20% equivalente a 10 trabajadores manifiestan que existe una productividad de nivel muy bueno y no registra el nivel bajo en esta variable, por tanto la tendencia que se muestra en esta variable es de regular a bueno en cuanto a la variable clima productividad laboral la cual ha sido evaluada en función a tres dimensiones las cuales son: eficacia, eficiencia y capacitación.

Describen narrativamente los hallazgos del estudio como el análisis estadístico e interpretación de datos y la prueba de hipótesis.

10. DISCUSIÓN

La presente investigación titulada clima organizacional y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018, la cual tiene como objetivo determinar la relación que existe entre clima organizacional y productividad laboral, para lo cual se ha procedido a determinar los niveles de cada una de las variables teniendo así que el clima organizacional predomina el nivel bueno con una de las variables teniendo así que el clima organizacional predomina el nivel bueno en un 43% equivalente a 21 trabajadores seguido de un 33% equivalente a 16 trabajadores que manifiestan que existe un clima de nivel regular, un 14% equivalente a 7 trabajadores manifiestan que existe un clima de nivel muy buen y tan solo un 8% equivalente a 4 trabajadores manifiestan que existe un clima de nivel bajo, lo cual coincide con lo planteado por Sisa (2013) según su trabajo de investigación “ Las relaciones interpersonales y su incidencia el clima organizacional en el grupo corporativo Mary Carmen en la Provincia de Tungurahua en la ciudad de Amato”, donde trabajo con una muestra de 26 trabajadores, aplicándoles el cuestionario, llegando a la conclusión de que la corporación no cuenta con instrumentos de gestión que ayuden a mejorar el bienestar de todos sus empleados que permita tener un buen ambiente laboral y a la vez permita el crecimiento de la corporación, por ende presenta un nivel de clima organizacional bajo, así mismo dentro del clima organizacional se determinó que el nivel de las relaciones interpersonales es alto influyendo así crecidamente sobre el clima organizacional, lo cual afecta directamente el crecimiento de la corporación. Así también se sustenta en el trabajo *"Clima Organizacional en la Municipalidad del Progreso, Jutiapa."*- Guatemala, (Menéndez, 2014, p.1) La investigación tiene como población 145 colaboradores. Se usó la técnica de entrevista y el instrumento el cuestionario. El trabajo de investigación realizada por el autor tiene como objetivo general determinar cómo es el clima organizacional en la Municipalidad de El Progreso, Jutiapa quien concluyo que los factores que integran un clima organizacional dentro de la municipalidad son las adecuadas en el desempeño de sus funciones.

Con respecto a la segunda variable productividad laboral se tiene como resultado que predomina el nivel bueno en un 56% equivalente a 27 trabajadores, seguido de un 22% equivalente a 11 trabajadores que manifiestan que existe una productividad regular, un 20% equivalente a 10 trabajadores manifiestan que existe una productividad de nivel muy bueno y no registra el nivel bajo en esta variable.

11. CONCLUSIONES

Primera: Como conclusión general, se encontró que existe relación significativa entre el clima organizacional y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018, ($r = 0,637$; $p=0,000$). En ese sentido, se verifica una relación directa entre las variables, lo que quiere decir que mientras mejor es el clima organizacional mejor será la productividad laboral.

Segunda: Como conclusión específica 1, se encontró que existe relación significativa entre condiciones de trabajo y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la red asistencial Moquegua – año 2018, ($r = 0,584$; $p=0,000$). En ese sentido, se verifica una relación directa entre las variables, lo que quiere decir que mientras mejor son las condiciones de trabajo mejor será la productividad laboral.

Tercera: Como conclusión específica 2, se encontró que existe relación significativa entre motivación y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la Red Asistencial Moquegua – año 2018, ($r = 0,540$; $p=0,000$). En ese sentido, se verifica una relación directa entre las variables, lo que quiere decir que mientras mejor es la motivación mejor será la productividad laboral.

Cuarta: Como conclusión específica 3, se encontró que existe relación significativa entre relaciones interpersonales y productividad laboral en los trabajadores de la sede administrativa de la Red Asistencial Moquegua – año 2018, ($r = 0,629$; $p=0,000$). En ese sentido, se verifica una relación directa entre las variables, lo que quiere decir que mientras mejor son las relaciones interpersonales mejor será la productividad laboral.

Quinta: Como conclusión específica 4, se encontró que existe relación significativa entre clima organizacional y eficacia en los trabajadores de la sede administrativa de la Red Asistencial Moquegua – año 2018, ($r = 0,556$; $p=0,000$). En ese sentido, se verifica una relación directa entre las variables, lo que quiere decir que mientras mejor sea el clima organizacional mejor será la eficacia.

Sexta: Como conclusión específica 5, se encontró que existe relación significativa entre clima organizacional y eficiencia en los trabajadores de la sede administrativa de la Red Asistencial

Moquegua – año 2018, ($r = 0,544$; $p=0,000$). En ese sentido, se verifica una relación directa entre las variables, lo que quiere decir que mientras mejor sea el clima organizacional mejor será la eficiencia.

Séptima: Como conclusión específica 6, se encontró que existe relación significativa entre clima organizacional y capacitación en los trabajadores de la sede administrativa de la Red Asistencial Moquegua – año 2018, ($r = 0,605$; $p=0,000$). En ese sentido, se verifica una relación directa entre las variables, lo que quiere decir que mientras mejor sea el clima organizacional mejor será las capacitaciones.

12. REFERENCIAS

Bain, R. (2003), *La Productividad*. 2ª. Edición. Editorial McGraw Hill. Colombia.

Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Mc Graw Hill.

Esteves, M.(2015).*Satisfacción Laboral y su incidencia en la relación con el nivel de Productividad y eficiencia en las empresas Ecuatorianas* (Tesis para obtener el Título de Ingeniera Comercial) Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Flores, J.(1992).*El comportamiento Humano en las Organizaciones*. Lima, Perú: Universidad del Pacífico.

Fernández- R. (1999). *Diccionario de recursos humanos: organización y dirección*. Madrid: Días de Santos.

Flores, C. & Vilca J. (2015) *La Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L*, Universidad Católica de Santa María, Arequipa .Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciados en Administración de Empresas. <http://docplayer.es/4310718-Universidad-rafael-landivar-facultad-de-humanidades-campus-de-quetzaltenango.html>

Juares, J& Alva J (2014) *Relación entre el nivel de Satisfacción Laboral y el nivel de Productividad estudio realizado en la Empresa Chimú Agropecuaria S.A.* Tesis para obtener el título de Licenciado en Administración en la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.

DECLARACION JURADA

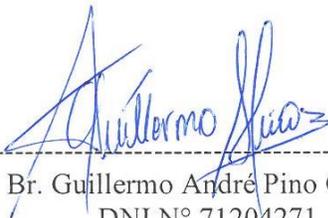
Yo, Guillermo André Pino Cuayla, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo presentando la tesis titulada “Clima Organizacional y Productividad Laboral en la Sede Administrativa de la Red Asistencial Moquegua – Año 2018”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título laboral.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Moquegua, Julio de 2018.



Br. Guillermo André Pino Cuayla
DNI N° 71204271