



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Clima organizacional y productividad laboral en el personal de
un centro de salud El Triunfo – Ecuador 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTOR:

Carrera Ibarra Allisson Estefania ([orcid.org/ 0000-0002-7306-2873](https://orcid.org/0000-0002-7306-2873))

ASESORA:

Dra. Díaz Espinoza Maribel ([orcid.org/ 0000-0001-5208-8380](https://orcid.org/0000-0001-5208-8380))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a Dios por ser mi padre celestial y nunca desampararme.

A mi Madre, por su apoyo incondicional tanto moral como económico, y por siempre permanecer a mi lado, por ayudarme a lograr mis objetivos y nunca dudar de mis capacidades.

A mis hermas y sobrinos, por el cariño que me brinda, y con el fin de incentivarlos a que sigan sus sueños y nunca descuiden sus estudios.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirme la oportunidad de realizar esta maestría.

A la universidad Cesar Vallejos, por abrirnos sus puertas y en especial a la Dra. Maribel Diaz, quien con paciencia y sabiduría ha sabido guiarme, y compartir sus conocimientos en las tutorías.

Agradezco a mi madre Angelica Ibarra, todo su apoyo y motivación.

También a cada uno de mis compañeros, con los que eh compartido todo este tiempo de estudio, a pesar de la distancia y que la modalidad es en línea no los eh podido conocer en persona, pero me han ayudado en todo este proceso, en especial a Lissel y Cinthia, quienes me han brindado su amistad desinteresada y se han convertido en un apoyo emocional mediante el proceso de investigación, chicas gracias por todo.

INDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
INDICE DE CONTENIDO	iii
ÍNDICE DE TABLAS	iv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	22
3.1 Tipo y diseño de la investigación	22
3.2 Variables y Operacionalización	23
3.3. Población, muestra y muestreo	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimiento	28
3.6. Método de análisis de datos	29
3.7. Aspectos éticos	29
IV RESULTADOS	30
4.1 Prueba de Normalidad de los datos	30
IV. DISCUSIÓN	46
V. CONCLUSIONES	54
VI. RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	58
ANEXOS	67
Anexo 1. Instrumento de recolección de datos	67
Anexo 2. Validación de expertos	74
Anexo 3. Proceso de confiabilidad	76
Anexo 4. Matriz de operacionalización de variables	93
Anexo 5. Consentimiento informado	95
Anexo 6. Base de datos clima organizacional	99
Anexo 7. Base de datos productividad	100
Anexo 8. Datos generales	101

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de los trabajadores del centro de salud El Triunfo	25
Tabla 2. Validez de contenido de la prueba V de Aiken	27
Tabla 3. Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach y Mc Donald	28
Tabla 4. Coeficiente Kolgomorov Smirnov de las puntuaciones de clima organizacional y productividad del personal de un centro de salud en el Triunfo	30
Tabla 5. Coeficiente de Correlación de Pearson entre clima organizacional y productividad laboral en el personal de un centro de salud en El Triunfo	32
Tabla 6. Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión de objetivos y las dimensiones de productividad laboral en personal de un centro de salud en El Triunfo	33
Tabla 7. Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión de cooperación y las dimensiones de productividad laboral en personal de un centro de salud en El Triunfo	34
Tabla 8. Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión de liderazgo y las dimensiones de productividad laboral en personal de un centro de salud en El Triunfo	35
Tabla 9. Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión de toma de decisiones y las dimensiones de productividad laboral en personal de un centro de salud en El Triunfo	37
Tabla 10. Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión de relaciones interpersonales y las dimensiones de productividad laboral en personal de un centro de salud en El Triunfo	38
Tabla 11. Coeficiente de correlación de Spearman entre motivación y las dimensiones de productividad laboral en personal de enfermería de un centro de salud en El Triunfo	40
Tabla 12. Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión de ejercicio de control y las dimensiones de productividad laboral en personal de un centro de salud en El Triunfo	41
Tabla 13. Nivel de clima organizacional en personal de un centro de salud en El Triunfo	42

Tabla 14. Nivel de las dimensiones de clima organizacional del personal de un centro de salud en El Triunfo	43
Tabla 15. Nivel de productividad en el personal del centro de salud en El Triunfo	44
Tabla 16. Nivel de las dimensiones de la productividad en personal de un centro de salud en El Triunfo	45
Tabla 17. Baremos de las variables	76
Tabla 18. Coeficiente de confiabilidad del cuestionario de Clima organizacional	84
Tabla 19. Baremos de las variables	87
Tabla 20. Coeficiente de confiabilidad del cuestionario de Clima organizacional	91

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de clima organizacional	43
Figura 2. Nivel de las dimensiones del clima organizacional	44
Figura 3. Nivel de productividad	44
Figura 4. Nivel de las dimensiones de la productividad	45

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo general determinar la relación que existe entre Clima organizacional y productividad laboral en el personal de un centro de salud El Triunfo – Ecuador 2022, para ello el estudio que se diseñó es de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, considerando una población de 90 trabajadores de salud dentro de un dispensario médico, para evaluar las variables de clima organizacional y productividad, se aplicó la técnica de la encuesta, haciendo uso del cuestionario el cual se estructuró mediante 25 preguntas segmentadas por 5 preguntas por dimensión de estudio para la primera variables y para la segunda 15 distribuidas en tres dimensiones. Los resultados obtenidos permitieron identificar que la variable de clima organizacional tiene una relación grande ($Rho .825$) sobre la productividad, permitiendo identificar que los trabajadores deben realizar sus labores en ambiente promuevan su desarrollo, salud mental, psicológica y física para que a su vez estos puedan aumentar los niveles de productividad permitiendo a las organizaciones mejorar sus ganancias y beneficios.

Palabras clave: clima organizacional, productividad, personal de salud, centro de salud.

ABSTRACT

The general objective of this research is to determine the relationship between organizational climate and labor productivity in the staff of a health center El Triunfo - Ecuador 2022, for this the study was designed is basic, with a quantitative approach, considering a population of 90 health workers in a medical clinic, to evaluate the variables of organizational climate and productivity, the survey technique was applied, using the questionnaire which was structured by 25 questions segmented by 5 questions per dimension of study for the first variables and for the second 15 distributed in three dimensions. The results obtained allowed to identify that the organizational climate variable has a large relationship (Rho .825) on productivity, allowing to identify that workers should perform their work in an environment that promotes their development, mental, psychological and physical health so that in turn they can increase productivity levels allowing organizations to improve their profits and benefits.

Keywords: organizational climate, productivity, health personnel, health center.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, el clima organizacional presenta una conmoción significativa en la productividad laboral, razón que se ha transformado en un contenido de estudio e investigación para varios autores, considerando la cultura organizacional de cada país Chiang et al, (2011) Según Gonzáles, et al. (2021), el clima organizacional en el área de la salud ha sido estudiada por décadas en el sector público Latinoamericano, sobresaliendo la coexistencia entre componentes que afecta incuestionablemente el progreso del clima laboral, pues ilustraciones identificados y analizados refieren a estilos de dirección ocasionando habitualmente el giro de los dirigentes, cambios de planes, aspiraciones y prestaciones establecidos inicialmente.

En las últimas décadas, las tendencias continuas en la escasez de personal de salud (en especial servicios de enfermerías) en todo el mundo representan una coacción en la calidad de los servicios de atención al paciente. Este problema se ve agravado por la constante rotación de enfermeras en muchos países. Se estima que hasta el 68 % de las enfermeras informaron haber dejado su lugar de trabajo en el hospital o clínicas. La alta rotación de enfermeras se atribuye a la alta incidencia de errores médicos, errores y eventos desfavorables del paciente, y la baja calidad de atención al paciente, también afecta la moral del resto del personal, reduciendo su motivación para trabajar y, finalmente, su productividad Sabanciogullari, et al. (2015).

En Europa, y específicamente en Italia presenta fuerte apoyo en la percepción del clima organizacional teniendo un fuerte efecto positivo (70 %), este impacto es reflejado en la evaluación de las competencias entre las enfermeras a través del compromiso afectivo y productivo. Además, se relaciona positivamente con el compromiso laboral y el comportamiento de ciudadanía organizacional, que contribuye a los diferentes comportamientos innovadores en áreas de las enfermeras, con un mayor

compromiso organizacional percibido, el personal de la salud puede aumentar las intenciones productivas Battistelli, et al. (2016)

En este contexto, por su parte Fainshmidt, et al. (2017), la productividad laboral es un prodigio relacionado con la diversidad de emociones personales las cuales determinan compromisos en el trabajo y la felicidad personal, dada su interacción entre los trabajadores relacionado con el entorno laboral la satisfacción, productividad organizacional, y calidad del servicio. Diferencia notoria en Latinoamérica, donde existen diferentes situaciones problemáticas ante una emergencia sanitaria de alcance universal, cuando fue declarada por los organismos internacionales como la OMS, donde trabajadores de la salud enfrentan incertidumbres laborales como las amplias jornadas, agotamiento, y medidas de bioseguridad estrictas, requisito perpetuo de concentración, supervisión, escasez de atuendo sanitaria, además de sus dificultades personales, afectando el clima organizacional y su productividad laboral Romero, et al. (2016).

Solo en Chile, el trabajo de los expertos de la salud están sometido a situaciones vinculadas al deterioro del clima organizacional y afectación a su rendimiento laboral, donde la planificación de los centros de salud humana previa a su contratación suelen comprometerse en controlar sus habilidades, en constructos de inteligencia emocional, y bienestar psicológico, proponiendo motivación, valoración, y lealtad a sus labores, aunque tenga una baja satisfacción personal, de manera que cuente con herramientas para afrontar adecuada y positivamente las prácticas clínicas y su futuro porvenir como profesional de la salud Veliz, et al. (2018)

Entorno diferente en estudios clínicos realizados en Hospitales de Perú, evidenciando que el profesional de enfermería se encuentra en un clima organizacional poco saludable (64%) repercutiendo en la calidad de su trabajo, por factores como la poca motivación laboral, exigente supervisión, falta de control, excesos de trabajo, temperaturas ambientales no adecuada en la realización de su labor en su área de trabajo, generando desgaste físico y mental, deteriorando la salud e influenciando en la

productividad laboral y atención que brindan al paciente, familia y compañeros de trabajo Calderón, et al. (2021).

En Ecuador, solo algunos hospitales municipales es elevada la percepción del clima organizacional, promoviendo valores de identidad, contribución, control, liderazgo, motivación, toma de decisiones, relaciones interpersonales, comunicación y proceso de cambio, que se hacen necesarios para que los integrantes o miembros de una casa de salud (cualquiera sea su naturaleza) alcance los objetivos en su entorno laboral, que en definitiva redundan en las metas o de conjunto para tratar temas sensibles o de confidencialidad suficiente, que influye en la calidad de salud mental y física del trabajador Gavilanes, et al. (2021)

De este modo, el Centro de Salud El Triunfo ubicado en la provincia del Guayas (Ecuador), goza de esta categoría (nivel IV tipo B), y su calidad depende de la gama de servicios de salud para mantener un entorno de organización con un buen funcionamiento para obtener una mejor satisfacción; las personas que laboran en este centro de salud, deben tener equilibrio físico y mental para brindar servicios óptimos que incluye conocimientos prácticos e integridad profesional, permitiendo las atenciones médicas que se desarrollen de manera eficiente y eficaz. Sin embargo, existen problemas, en la ejecución de funciones del personal de salud, afectando la productividad laboral del equipo de trabajo, ya que se crea un ambiente hostil y conflictos interpersonales, donde no existe una comunicación efectiva y el personal no siente que su trabajo es reconocido por el mando superior, esto crea una disconformidad y desgano al momento de realizar las actividades de cada área que esta institución ha realizado a lo largo del tiempo, todos estos factores generan bajo compromiso laboral y malestar tanto para el usuario interno como el usuario externo, al momento de efectuar el trabajo existen desacuerdos e inconformidades desde las áreas médicas, enfermería, logística, y administrativa, esto se ve reflejado en la productividad del personal, conllevando a la baja productividad e incumplir las metas trazadas; del problema descrito se menciona la interrogante sobre ¿Cuál es la relación

que existe entre clima organizacional y productividad laboral en el personal de un centro de salud El Triunfo–Ecuador 2022?

El presente trabajo se justifica con la manifestación del estudio en el vínculo interpersonal generado por el trabajo diario entre empleados, el fortalecimiento, la carga laboral, el aumento de satisfacción y la productividad en el clima organizacional, donde la observación analítica de las labores desarrolladas pueden ser productiva y eficaz; entendiéndose que en América Latina se vive la globalización altamente competitivo, necesitando actualizar las teorías sobre la correlación del clima organizacional y la productividad laboral en los centros de salud logrando entender el entorno constante para tener un alto nivel de servicio de calidad; siendo así, el análisis de varias teorías en referencia a las variables de estudio establecidas, se establece como parte de los fundamentos científicos que sustenten su relación aportando como fuente bibliográfica, que podrá servir en nuevas investigaciones en el ámbito de la salud. Se considera un valor metodológico, diseñando instrumentos a partir de los fundamentos teóricos y prácticos, con el enfoque en determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral.

Como objetivo general se considera: Determinar la relación que existe entre Clima organizacional y productividad laboral en el personal de un centro de salud El Triunfo – Ecuador 2022, como objetivos específicos: 1.- Identificar la relación que existe entre los objetivos y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral. 2.- Demostrar la relación que existe entre la cooperación y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral. 3.- Conocer la relación que existe entre el liderazgo y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral. 4.- Demostrar la relación que existe entre la toma de decisiones y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral. 5.- Establecer la vinculación que existe entre las relaciones interpersonales y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral. 6.- Interpretar la relación que existe entre la motivación y las

dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral. 7.- Identificar la relación que existe entre el control y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

Como hipótesis general: Existe relación significativa entre clima organizacional y productividad laboral en el personal de un centro de salud El Triunfo – Ecuador 2022, y de hipótesis específicas tenemos: H1.- Existe relación significativa entre los objetivos y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral. H2.- Existe relación significativa entre la cooperación y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral. H3.- Existe relación significativa entre el liderazgo y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral. H4.- Existe relación significativa entre la toma de decisiones y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral. H5.- Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral. H6.- Existe relación significativa entre la motivación y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral. H7.- Existe relación significativa entre el control y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

II. MARCO TEÓRICO

En el sumario exploratorio se inspeccionó las subsiguientes publicaciones y estudios que tienen el mismo propósito de investigación:

En cuanto al clima organizacional y la productividad laboral dedicados a brindar salud; en Portugal, Neves et al. (2021) cuyo objetivo fue analizar la productividad profesional de las enfermeras, el cual desarrollaron una investigación descriptiva, en una población de 218 enfermeras, utilizando un cuestionario, obtuvieron hallazgos importantes en los análisis de los resultados con Alpha de Cronbach por encima de 0.9 en todas las dimensiones (motivación, relaciones interpersonales, eficiencia de la destreza de su labor, y la satisfacción laboral). Cuyos resultados muestran que la mayoría de las enfermeras labora con acumulación de tareas, en áreas de cuidados críticos son el grupo menor con nivel de satisfacción en la calidad del lugar de trabajo, debido al conflicto para acceder a horarios flexibles.

En España Barrubés (2015), en su investigación referente a la cooperación entre profesionales de una cadena farmacéutica, donde se involucran farmacéuticos de otras cadenas de farmacias, farmacéuticos de hospitales y de primera línea. Tiene como objetivo analizar la relación con la productividad laboral donde indica que los componentes ejercen un efecto en la cooperación son: generar confianza, mejorar la comunicación, impulsar proyectos, los colaboradores deben relacionarse entre sí con el fin de mejorar la productividad concluye que la cooperación debe ser efectiva y tiene como resultado la cooperación entre los profesionales farmacéuticos siguiendo los principios establecidos por la farmacéutica, aumentando la productividad laboral.

Para Ortiz et al. (2019), desarrollo en su estudio sobre el suceso del clima organizacional en la productividad laboral en establecimientos que dan servicios de cuidados de la salud en Colombia; utilizando el método correlacional y la muestra de estudio fue de tipo aleatoria simple, con una

población de 351 personas trabajadoras con un margen de error del 5%, abarcó indicadores como fueron ambiente físico y social, estructura organizacional y personal para clima organizacional, y en base a la productividad laboral fueron indicadores como la eficiencia del recurso humano, efectividad y eficacia. Como resultado, se afirma la relación entre factores (p -valor <0.01), incidiendo en los niveles de productividad. De esta manera, existe una asociación entre los componentes del clima organizacional y sus elementos, logrando la máxima productividad laboral.

En Perú, según Ibárcena et al. (2020), en su trabajo sobre la correlación entre el clima organizacional y productividad en trabajadores administrativos del sistema sanitario, con una orientación cuantitativo no experimental. Los resultados muestran que la comunicación y la motivación es de nivel regular (del 21% al 55% no aplica conductas adecuadas de un buen clima organizacional y el descontento por no percibir las compensaciones de su labor), el nivel de liderazgo es desfavorable (44% son desmotivados para decidir dentro de su campo de trabajo), la eficacia y eficiencia de las labores está en un nivel favorable (75% resiste a los cambios, son leales y muestran compromiso); concluyendo así, los directivos tratan de crear un buen clima organizacional, obteniendo un acrecentamiento en relación a la productividad laboral.

En el presente estudio Walter et al (2018) estudia el nivel de relación entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales para cuantificar el efecto entre ambas variables, por eso seleccionó a 73 colaboradores de salud en una organización en Arequipa. La información expone que se encontró un nivel de asociación moderada y positiva en las variables de estudio y que el clima organizacional mediante la dimensión de las relaciones interpersonales se puede realizar en el trabajo resultados productivos para el cumplimiento laboral. En conclusión, se puede determinar los elementos organizacionales y sociales mediante las relaciones interpersonales son elementales y básicos el cual aporta mediante un ambiente de trabajo, compañerismo a la productividad.

Del mismo modo, en Ecuador, Castro (2019), en la revisión se enfocó en la observación del clima organizacional y la productividad en un hospital público, mediante un estudio no experimental, utilizando una encuesta para obtener la información pertinente, sobre una población de 463 trabajadores de la salud, entre los resultados se identifica que los elementos del clima organizacional que influyen en la productividad laboral son: colaboración entre los colaboradores, trato respetuoso, motivación en el trabajo, participación y crecimiento profesional. Concluye que el clima organizacional no es el apropiado para laborar, ya que influye la falta de motivación y capacitación en sus tareas asignadas, obteniendo resultados bajos en su productividad y crecimiento personal.

En otro estudio realizado en Ecuador por Calva (2020) dedicado a evaluar la relación entre el clima organizacional y los conflictos psicosociales como deducciones en el área de la productividad laboral en hospitales públicos de tercer nivel (Tipo B y C); aplicó una encuesta a 205 trabajadores de la salud, en las dimensiones de las competencias, la comunicación, eficiencia, liderazgo, motivación, en riesgo psicosociales se analizaron dimensiones margen de acción y control, liderazgo, recuperación, soporte y apoyo, organización del trabajo; entre los resultados se muestra una reciprocidad baja positiva en dimensiones de la comunicación, situaciones de trabajo y la motivación, mientras que en liderazgo y compensaciones existe una correlación moderada positiva ($Rho > 0.348$), observándose que incide en la productividad laboral.

Vega, et al. (2020), acotan en su estudio sobre la identificación de los componentes que influyen en la productividad de profesionales de la salud dentro de un centro sanitario de tipo C en Latacunga (Ecuador), la población de estudio fue el personal que labora en esta institución se manipuló con el 100% de la población ya que fue finita y específica, como instrumentos se aplicaron cuestionarios font roja el mismo que dio resultados alto, medio y bajo de los factores influyente (motivación, carga laboral, competencia profesional) en la productividad laboral (familia, calidad del servicio brindado); concluyendo que, la innovación mejora la

relación de los trabajadores sanitarios en el rol de personal del centro de salud con un bajo rendimiento laboral y por tal motivo una baja productividad en sus labores.

Entre las teorías contemporáneas que expone el clima organizacional es la de Méndez Álvarez, realizado en 1980 en la describe al clima organizacional como uno de los factores con mayor relevancia que existe dentro de las organizaciones, la cual aborda la gestión humana y el desarrollo interno de los colaboradores debido a que esta ejerce un efecto en el comportamiento de los trabajadores dando lugar a que se creen actitudes, criterios y motivaciones que inciden en los rendimientos de la empresa (Bravo & González, 2018). Por esa razón, el teórico expone que una forma de medir el clima organizacional es mediante los componentes de: objetivos, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación, control que deben ser analizados para determinar qué aspectos afectan de forma negativa en el trabajador (Capuñay & Boza, 2019).

A nivel conceptual, el Clima organizacional se refiere al ambiente que existe entre los trabajadores de una empresa y se evidencia a través de sus acciones y actitudes que poseen entre ellos para relacionarse (Nirian, 2019). En relación con el clima organizacional existe una gran variedad de conceptualización y definición, para el presente trabajo Méndez lo define, como la construcción y verificación de hipótesis de primer grado, que sirve como referencia en mediciones futuras sobre percepciones externas e internas dentro de un área de trabajo (Capuñay & Boza, 2019). La comprobación y el análisis de clima organizacional se desarrolló mediante un formulario de preguntas, para la recaudación de información, y explotar los datos de la forma correcta, de esa manera consiente en modificar las gestiones de los trabajadores y crear una percepción que alcance ascendentes niveles de vigencia y desempeño de objetivos por la operación los colaboradores.

Por su parte Prada, et al. (2020); define al clima organizacional como un fenómeno complejo, multifactorial que relaciona el liderazgo y prácticas de dirección como parte de procedimiento de conflictos, orientación participativa y el trabajo en equipo; la comunicación, la motivación y las interacciones interpersonales lo relaciona con el sustento de conocimientos, actitudes y prácticas. El concepto según la productividad laboral es un mecanismo útil para alcanzar una mayor competitividad dentro del área de trabajo, es decir, el cociente de la producción bruta total sobre el personal ocupado total. Por lo general, se correlaciona con el clima laboral.

Diferentes estudios demuestran que existe una gran influencia o asociación entre el clima organizacional y la productiva laboral, en ese sentido Kalhor, et al., (2018) destaca que el compromiso, motivación y control grupal son factores esenciales, ya que pueden crear un clima organizacional saludable, aumentando la ética organizacional, inducción a la motivación y mejorar la productividad laboral dentro del ambiente de trabajo. Por otra parte, la investigación de Ortiz y Coronel (2019), describe al clima organizacional como el factor interno mediante la determinación de los objetivos que llevan a que los trabajadores cooperen entre sí y se comprometan mediante acciones de liderazgo, tengan mejores relaciones interpersonales que les permita estar motivados y controlados dentro de un ambiente de laboral que fomente la productividad.

Iglesias et al (2020), menciona que el clima organizacional, expone de forma clara las realidades que se encuentran dentro de una organización poniendo un enfoque en los aspectos internos y percepciones de los individuos dentro de un entorno laboral. Por lo tanto, el clima organizacional al ser una percepción individual puede representarse mediante las representaciones que tengan cada individuo sobre el ecosistema laboral en el que se encuentra, basándose experiencias, sentimientos y criterios. Por lo tanto, las personas que trabajan dentro de las mismas normas, pueden poseer diversos criterios sobre el ambiente donde trabajan afectando a sus resultados.

Los autores indican que el clima organizacional esta estrechamente relacionado con las reacciones y actitudes de los colaboradores de una institución, ya que son ellos quien genera el tipo de clima que se da en la organización.

Como se expuso en las teorías de Mendéz, los investigadores (Bravo & González, 2018), describen a través del modelo de evaluación que planteo el teórico, como las dimensiones que componen el clima organizacional son los objetivos que se plantea la institución y como estos deben ser socializados, la cooperación existente entre los trabajadores para unir fuerzas en función de los objetivos planteados, el liderazgo que la alta gerencia lleva a cabo en las organizaciones, la toma de decisiones que las responsabilidades deben de tomar para disminuir riesgos, relaciones interpersonales que generen compañerismo, la motivación que los lleve a realizar las actividades y acciones de servicios y finalmente los ejercicios de control que deben llevarse a cabo para evaluar las actividades que se realizan.

La primera dimensión del clima organizacional es objetivos, este permite poner en conocimiento a los miembros de una organización sobre la razón de existir de un organismo, determinar las políticas y elementos orientadores en el que presta sus servicios (Iglesias et al, 2020). El concepto de la dimensión objetiva se basa en las particularidades de los procesos de atribución, y su jerarquía como la interacción desde lo superior hasta lo subordinado para fundar las metas en el área de trabajo (Bernal, et al. 2015). Los indicadores relacionados a los objetivos se plantean como la verificación y evaluación de los objetivos, la socialización e inducción que el personal ha recibido sobre los objetivos de la organización y finalmente si los objetivos se están cumpliendo en las áreas en que se labora.

Sobre la evaluación de los objetivos, se puede determinar mediante, Paz y Nuñez (2017), el cual describen a los objetivos como elementos organizacionales que deben ser planteados para que puedan direccionar y

evaluar lo que realiza la empresa, por esa razón es que los objetivos se exponen como herramientas para la verificación y diagnóstico. Por otra parte, Tamayo et al (2017), indica que los objetivos organizacionales se deben relacionar a las estrategias de la institución y este debe ser socializado y debidamente capacitados, en toda la organización, para que los colaboradores tengan claro que metas se persiguen y como su trabajo ayuda a que se realice.

Sobre la hipótesis entre la relación existente entre los objetivos y la productividad, lo indica Fontalvo et al (2017), el cual describe que la relación es alta debido a que los colaboradores desarrollan su trabajo en función de los objetivos propuestos, llegando a convertirse en el indicador con mayor relevancia para determinar si están cumpliendo las metas planteadas.

Como segunda dimensión se tiene a la cooperación, el cual se determina de acuerdo a las acciones de los trabajadores de una institución al momento de realizar procesos en el desarrollo de sus obligaciones, coordinando con todo el equipo de trabajo. Teniendo en cuenta que la cooperación es un suceso social que puede determinarse como elementos integradores del individuo, los mismo que pueden ser a nivel formal (relaciones laborales) o informal (interacciones sociales) (Carhuayal, 2020). La cooperación en relación con el compromiso, Chiquinta (2017) se relaciona a la capacidad que tienen un grupo de trabajadores de colaborar en la realización de los trabajos y en los apoyos materiales y humanos que estos reciben de su sitio de trabajo. Los indicadores que se relacionan a la cooperación son: el desarrollo de un ambiente de cooperación, la comunicación entre los colaboradores y talleres de formación para el trabajo en equipo.

Sobre los talleres que permitan capacitar y formar equipos de trabajo, Porta y Tarrío (2019), indican que el papel que ejerce las capacitaciones mediante talleres permite fomentar el trabajo grupal, las mejores comunicaciones entre los individuos para así crear equipos productivos.

Sobre la comunicación, Robledo et al (2020), indica que la comunicación interna entre los trabajadores, fomenta la participación y permite que estos trabajen coordinadamente en pro de los trabajos a realizar.

La hipótesis que plantea la relación entre la cooperación y la productividad, indica mediante su estudio empírico, que existe una relación positiva y fuerte con los elementos del aprendizaje como es la cooperación entre los trabajadores y la relevancia que debe tener en que los colaboradores aprendan a trabajar como equipo genera un impacto en la productividad de una organización (Imran & Salim, 2019).

Sobre la tercera dimensión se encuentra el liderazgo, es el estilo de dirección de una organización, está relacionado con el liderazgo que se ejerce en la misma mediante acciones, comportamientos en el marco de la teoría administrativa. Determinando las conductas y el comportamiento del personal administrativo jefe o líder, y la relación con su personal operativo. (Bravo & González, 2018). De acuerdo con Münch (2011), el liderazgo es la capacidad de influir, inspirar y brindar una orientación a las personas para alcanzar los objetivos de las instituciones (p.33). Los indicadores que se relacionan con el liderazgo son: estilos de liderazgo y el control de los grupos de trabajadores.

Los estilos de liderazgo se asocian a las competencias que los directivos deben desarrollar para encaminar a los trabajadores a su cargo. Por lo tanto, el liderazgo de transmitir confianza, respeto y lealtad para que las personas lo sigan en el desarrollo de las actividades (Jiménez & Villanueva, 2018). Por esa razón, pese a que las organizaciones cuentan con las herramientas, materiales y tecnologías es imprescindible que la alta gerencia y directivos tengan habilidades blandas que les permita influir correctamente en los grupos y equipos de trabajos para ganar los mejores niveles de productividad para así influir (Gonzales et al, 2018).

La hipótesis que plantea la relación entre el liderazgo con la productividad se expone mediante el estudio de Luna (2021), el cual indica

que el liderazgo ejerce un papel fundamental con un alto nivel de significancia para persuadir a los trabajadores para que se realicen las actividades necesarias para aumentar la productividad de las organizaciones.

Como cuarta dimensión se considera la toma de decisiones, el cual es un proceso implícito de dirección de la organización, por eso la persona que lo lleva a cabo debe estar involucrado en el proceso organizacional y se ajusta al estilo de dirección que ejecuta la persona encargada en la institución, para de esa forma las decisiones que se realizan determinan lineamientos y acciones, las misma que se deben de seguir para cumplir con los objetivos organizacionales (González & Salazar, 2019). Las decisiones, para Villegas (2018) es la percepción del nivel de reto y riesgo como se presenten las situaciones de trabajo; están dispersos en toda la institución muy integrado a cada uno de las situaciones que se presenten. Con respecto a los indicadores relacionados a la toma de decisiones es, el análisis y la reflexión, el consenso, las decisiones alineadas a los objetivos organizacionales.

Espinoza (2020) indica que toda decisión que se toma en la organización debe estar sujeta a un proceso sistemática que dé lugar a la reflexión de esa forma se disminuye riesgos y problemas que pueden existir como consecuencia de las decisiones realizadas. También las decisiones deben estar sujetas a los objetivos organizacionales, González & Salazar (2019), indican como la gerencia debe desarrollar decisiones que direccionen las organizaciones y por esa razón se deben considerar los objetivos organizacionales, de esa forma mantiene los niveles de productividad en margen a las metas planteadas.

La hipótesis que describe la relación entre la toma de decisiones y la productividad indican mediante el estudio de Luna et al (2020), indica que es necesario y significativo que se tomen decisiones que se basen en puntos creativos para dar solución a los problemas permitiendo que se

obtengan los indicadores productivos necesarios y para ello es necesario desarrollar un plan de toma de decisiones.

Quinta dimensión del clima organizacional relaciones interpersonales, Capuñay & Boza, (2019), considera como un proceso de interacción, que tiene como finalidad determinar las relaciones sociales, permitiendo determinar las veces y maneras en la que el colaborador se relaciona con el equipo de colaboradores, y el criterio que tiene el trabajador sobre la importancia de las relaciones con sus compañeros en un ambiente laboral. Para Reyes (2017) se refiere al tipo de ambiente que se desenvuelve entre los trabajadores como es el caso del uso de respeto, amistad a través de una comunicación que se observa dentro del lugar de trabajo. Los indicadores que se relacionan son: el trabajo en grupo, la confianza entre los individuos y la buena relación con los superiores.

La revisión de Ramírez (2019), indica que el trabajo grupal, ejerce una fuerte influencia sobre la satisfacción de las trabajadoras, debido a que las relaciones humanas, se pueden convertir en una brújula que guía al colaborador para que la adaptación y el cumplimiento se dé en las mejores condiciones. También, Alvarado (2022), indica que el personal que lleva roles de gerencia y de dirección deben cuidar las relaciones interpersonales, que existe entre ellos, por que puede ejercer un efecto negativo como es el caso de la existencia de síndromes como el de burnout causando que la producción laboral decrezca, por ello las habilidades blandas para quienes ocupan de mandos es imprescindible en las organizaciones.

La hipótesis que relaciona a las relaciones interpersonales con la productividad se pueden encontrar en la investigación de Prado (2020), indica que la relación entre las relaciones interpersonales son regulares con respecto a la productividad, por lo tanto se pueden considerar un complemento que ayuda a mejorar el ambiente laboral, aunque existen otros elementos que son impulsores internos en los trabajadores.

Sexta dimensión la motivación, Las organizaciones cumplen con sus objetivos a través de las actitudes, gestión y compromisos de sus colaboradores, los altos cargos como jefes, gerentes, líderes son los encargados de ejercer la motivación a sus colaboradores, la misma que puede ser por estímulos salariales o económicos, de la misma forma que las recompensas sociales simbólicas o reconocimientos públicos y no materiales, son aquella que generan motivación en el colaborador a desempeñar un mejor trabajo (Romero & Castillo, 2019). Los indicadores relacionados a la motivación son: el sentimiento de reconocimiento, el desarrollo profesional y el cumplimiento de los objetivos personales.

El sentimiento de reconocimiento permite a los trabajadores sentirse identificados, valorados y empoderados debido a que los individuos tienen la necesidad de ser reconocidos en el medio en el que se desenvuelven, por ello de forma intrínseca es necesario que los colaboradores sientan que las actividades que realizan ejercen un impacto sobre la organización (Hernández & Sánchez, 2020). También, Bonal et al (2020), indica como la superación profesional, es un proceso de mejoramiento del trabajador permitiendo que influya de forma positiva sobre el colaborador, de esa forma se plantean un conjunto de metas que permitan al individuo tener un crecimiento dentro de la institución, en la que se encuentra, de esa forma existen altos rendimientos en la institución.

La hipótesis que plantea la relación entre la motivación con la productividad, el estudio de Rojas y Velázquez (2018), indican como la motivación tienen una relación media, causando directamente un nivel de productividad regular. Por lo tanto, la relación entre ambos elementos es directa y significativa dentro de una organización.

Séptima dimensión el ejercicio control, las organizaciones cumplen con sus objetivos por medio del control ya que permite saber si el colaborador realiza o no sus funciones en el tiempo asignado, en función al liderazgo el control es aplicado por parte de los jefes o líderes de la empresa. (Méndez,

2006). También se puede identificar al control como parte del seguimiento que se le da a las actividades para alcanzar la calidad, por eso, es responsabilidad de cada trabajador cumplir adecuadamente las normas y estándares para evitar errores y, por otra parte, de los altos mandos para evaluar y controlar lo que se realiza (Mendoza, García, & Delgado, 2018). Los indicadores que se relacionan a los ejercicios de control es la evaluación del cumplimiento de los objetivos.

La evaluación es parte de las actividades de control, Rodríguez (2019), indican que las evaluaciones permiten conocer que está pasando con la organización, si se están cumpliendo las metas planteadas y si se cumplen los estándares de calidad que se requieren para un buen servicio o producto.

La hipótesis que plantea la relación de los ejercicios de control con la productividad, se pueden encontrar en el estudio de Quinaluisa et al (Quinaluisa, Ponce, & Muñoz, 2018), el; cual indica que la relación es directa, fuerte porque los respectivos métodos y modelos de evaluación permitan conocer de forma clara cuáles son los niveles de productividad existente en la organización.

La teoría de la productividad se puede identificar desde los principios de Peter Drucker, denominado padres de la administración contemporánea, indica que el principal enfoque es que las organizaciones aumenten el rendimiento mediante los resultados de las organizaciones así como el crecimiento de las personas. Por lo tanto, las organizaciones deben tener la capacidad de transformar los recursos que tiene una entidad en mejores resultados los cuales se pueden medir desde diferentes enfoques (Gómez, 2021).

La productividad laboral es la obtención de resultados en los que se busca asociar la producción de producto y servicios que se realizan y el uso de los factores productivos utilizados dentro de la cadena de valor; también dentro de las actividades, hoy en día la tecnología ejerce los

resultados, considerando las condiciones y requerimientos en los que se lo realizan (Paz, et al, 2018).

Sladogna (2017), de la productividad es el concepto que permite determinar cuánto esfuerzo se debe realizar por cada producto o servicio realizado, como si fuera un promedio de cuanto produce cada trabajador. Entre los elementos que se consideran son: la búsqueda de la eficiencia del capital de trabajo, el uso de energía para la realización de actividades, el uso de los recursos, el trabajo determinado por los colaboradores, la tierra y materia prima que se dispone, para la producción o el trabajo de brindar servicios.

La productividad laboral permite medir la relación entre los productos y servicios que se ofrecen y la determinación del sistema de producción que se utiliza, y también el uso de los recursos para alcanzar las metas planteadas. Por esa razón, la productividad laboral también considera el trabajo que realizan los trabajadores y los resultados que estos obtienen a través de sus tareas, así como la determinación de los recursos que se utilizaran (Morales, 2020). A través de la productividad laboral también se puede conocer las actitudes, comportamientos y rendimientos de los colaboradores dentro de una institución, empresa u organización (Navarro, 2012).

La productividad laboral esta representada por los individuos que son parte de la institución ya que ellos son el agente clave para alcanzar las metas establecidas de una organización, tanto del desempeño económico como el de permanecer a lo largo del tiempo (Travieso, 2022). Por lo tanto, los distintos autores obtenidos indican que la productividad laboral es el resultado de los colaboradores de una organización muy independiente de la razón social, puede ser de salud, financiera, entre otras, por lo tanto, es la que valora la producción, y cumplimiento de los objetivos.

Pimentel (2020), señala que hay un nexo entre la productividad y algunas condiciones laborales existentes en la organización son

instauradas por la complacencia laboral que quebranta en la productividad de los colaboradores salud, y formando el nivel de eficiencia en el clima organizacional.

Mosquera, et al. (2018) hacen énfasis que las organizaciones de salud han comprendido la importancia de la satisfacción laboral, el clima organizacional y la motivación lo que da paso para la evaluación de las variables mencionadas y así medir el nivel de productividad, como conclusión se menciona que la productividad laboral se ve afectada por las condiciones del clima organizacional. Por lo tanto, la productividad se relaciona con las dimensiones eficiencia, eficacia y satisfacción de los trabajadores.

La primera dimensión es la eficacia, la misma que consiste en lograr los objetivos planteados por la organización, es decir el cumplimiento de las actividades, tareas, responsabilidad tanto a nivel del personal como de la organización (Paz et al, 2018). Por otra parte, de acuerdo a Rojas et al (2018), indica que es la capacidad de alcanzar y cumplir con las metas, o efectos que se desean obtener. Los indicadores relacionados a la eficacia son: cumplimiento de los objetivos y los resultados previstos.

El cumplimiento de los objetivos se refiere al logro de las metas empresariales, y esta depende que las direcciones, las decisiones y el trabajo en conjunto de todos los intervinientes puedan realizar los aportes necesarios para alcanzar las metas planteadas (Camacho & Alvarado, 2020). También los resultados esperados se refiere a los planteamientos que se realizan durante la etapa de planificación y son la visión organizacional, por la que se trabaja (Vargas & Gonzalez, 2020).

El planteamiento de la hipótesis que relaciona a la eficacia con la productividad, se puede analizar en la revisión de Fontalvo et al (2017), indica que la asociación entre la dimensión y las variables es fuerte y directamente proporcional, debido a que mientras mayores niveles de

eficacia existan en los resultados, mejores niveles de productividad existiera en la organización.

La segunda dimensión es la eficiencia, la cual se dispone acoplar los esfuerzos frente a los efectos obtenidos; es decir, mientras menor gasto de recursos o menor esfuerzo, se incrementa la eficiencia (Calvo et al, 2018). De acuerdo, a Rojas et al (2018), es la capacidad de disponer de todos los recursos sean estos tangibles e intangibles, humanos o materiales para conseguir una meta determinada, pero con el enfoque en usar al mínimo los recursos. Los indicadores de la eficiencia se mide mediante: el tiempo invertido, la asignación de recursos y la organización de estos.

Según Badillo y Cetre (2018), el tiempo también es un factor que debe ser considerado dentro de la cadena de valor de servicios, por esa razón la reducción y optimización de los periodos de tiempo de una actividad, tarea o gestión es necesaria para aumentar los indicadores de productividad. El trabajo de Camacho y Rigoberto (2020), menciona que las organizaciones tienen el reto de realizar las respectivas asignaciones de los recursos para que se pueden utilizar de forma eficiente y óptima, asegurando la maximización de los beneficios de la organización.

La hipótesis que relaciona a la dimensión de la eficiencia con la productividad, el estudio de Hamann et al (2019), indican que la relación es directa debido a que se expone que las inexistencias de la eficiencia en las organizaciones afectan al desempeño productivo, para obtener resultados significativos en la gestión organizacional.

Tercera dimensión satisfacción laboral, Judge et al (2017), definen la satisfacción laboral como respuesta psicológica multidimensional hacia el trabajo, incluyendo componentes cognitivos y afectivos. Es una actitud o conjunto de comportamientos que un colaborador de trabajo hacia los elementos relacionados a su área de trabajo y responsabilidades. Los indicadores son: satisfacción de necesidades de los trabajadores, ambiente cálido y agradable, cumplimiento de las expectativas de los colaboradores.

El bienestar del trabajador busca cubrir las necesidades básicas, personales, y de logro de los trabajadores permitiendo así su satisfacción dentro de un ambiente laboral (Arboleda & Cardona, 2018). Sobre el ambiente organizacional adecuado, se expone como el lugar donde se desempeña el trabajador que es adecuado para su salud mental, física y psicológica permitiendo el buen desenvolvimiento organizacional (León, 2019).

La hipótesis que relaciona la dimensión de satisfacción del trabajador y la variable de productividad, mediante el estudio de Hernández y Sánchez (2020), indican que un trabajador satisfecho aporta de forma fuertemente significativa con los resultados de productividad dentro de una organización, mejorando así los beneficios.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación

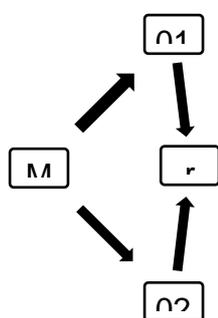
La investigación fue de tipo básico, no es de carácter práctico o aplicadas, ya que el único objetivo fue generar nuevos conocimientos (Ríos, et al., 2019).

La presente investigación tuvo enfoque cuantitativo, considerada como investigación cuantitativa cuando la recolección de datos y análisis son numéricos, con frecuencia empleando cuando se quiere encontrar patrones, predicciones, promedios, o cuando se quiere conocer la relación causa-efecto de las variables en estudio (Álvarez, et al., 2019).

3.1.2 Diseño de investigación

Se aplicó un diseño no experimental-transversal descriptivo. Este diseño no permitirá manipular variables y el estudio se realizará en un ámbito natural y la información requerida para el estudio se obtendrá en un lapso de tiempo o periodo de tiempo específico de la realidad (Carrasco, 2019).

La investigación fue de nivel correlacional entre las variables clima organizacional y productividad laboral, según (Ventura, 2017), se busca tener relación entre las variables de estudio y el grado de asociación que presentan. El esquema del estudio queda de la siguiente forma:



Donde:

M: Trabajadores de la salud

O1: Clima organizacional

O2: Productividad laboral

r: Relación de las variables en estudio

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Clima Organizacional

El clima organizacional, abordó la gestión humana y el desarrollo interno de los colaboradores debido a que esta ejerce un efecto en el comportamiento de los trabajadores dando lugar a que se creen actitudes, criterios y motivaciones que inciden en los rendimientos de la empresa (Bravo & González, 2018).

Definición operacional

Es el nivel de discernimiento que tiene el personal de un centro de salud de El Triunfo en relación al clima organizacional, la cual será medida bajo un cuestionario.

Dimensión / Indicadores

Objetivos: verificación y evaluación de los objetivos, la socialización e inducción del personal, cumplimiento de objetivos.

Cooperación: el desarrollo de un ambiente de cooperación, la comunicación entre los colaboradores y talleres de formación para el trabajo en equipo.

Liderazgo: estilos de liderazgo y el control de los grupos de trabajadores.

Toma de decisiones: análisis y la reflexión, el consenso, las decisiones alineadas a los objetivos organizacionales.

Relaciones interpersonales: el trabajo en grupo, la confianza entre los individuos y la buena relación con los superiores.

Motivación: el sentimiento de reconocimiento, el desarrollo profesional y el cumplimiento de los objetivos personales

Ejercicios de Control: es la evaluación del cumplimiento de los objetivos.

Escala

Variable Cualitativa con escala ordinal.

Variable 2: Productividad laboral

Importante indicador de la economía y de los resultados, está estrechamente relacionado con el crecimiento de la misma, la productividad laboral expresa los resultados que se obtienen en la cadena de valor evaluados mediante la eficacia, eficiencia y satisfacción laboral (Guerrero, 2018).

Definición operacional

Son los resultados que obtienen el personal de un centro de salud El Triunfo en relación con la productividad laboral.

Dimensión / Indicadores

Eficacia: cumplimiento de los objetivos y los resultados previstos.

Eficiencia: el tiempo invertido, la asignación de recursos y la organización de estos.

Satisfacción laboral: satisfacción de necesidades de los trabajadores, ambiente cálido y agradable, cumplimiento de las expectativas de los colaboradores.

Escala

Variable Cualitativa con escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Es el conjunto de personas con características semejantes y similares, que se hallan en un instante y lugar explícito (Ventura, 2017). Estuvo conformado por 90 trabajadores personal del centro de salud (tipo B) El Triunfo (entre estos enfermeros y auxiliares, médicos, obstetras, imagenólogos, laboratoristas; con estatus laboral de nombramiento, contratados a plazo fijo entre 3 meses a 2 años).

3.3.2 Criterios de inclusión

Personal del centro de salud El Triunfo que labore más de tres años en dicha institución y este más de seis meses en el área a evaluarse

3.3.3 Criterios de exclusión

El Personal que fue excluido del estudio si:

- Contrato ocasional de tres meses
- menos de seis meses en el área a evaluar
- no cuenten con nombramiento

3.3.4 Muestra:

Se determinó la muestra como la subagrupación de la población que está sujeta a estudio (Hernández & Carpio, 2019). La muestra de estudio fue de un total de 90 trabajadores sanitarios de un centro de salud del cantón El Triunfo, los cuales tienen las características de ser el personal dedicado a brindar la salud el cual incluye de los profesionales médicos y los de asistencia como la enfermería y de diagnóstico.

Tabla 1.

Distribución de los trabajadores del centro de salud El Triunfo

Personal	Cantidad
Enfermeros (área consulta externa, emergencias, administrativos, farmacia, obstetricia, laboratorio)	40
Auxiliares de enfermería	14
Médicos (Generales – Especialistas)	26
Obstetras	3
Laboratoristas	5

Imagenología	2
Total	90

Fuente: Recursos humanos

Muestreo: Es una parte de la población que representa de forma clara el universo total de personas, escenarios y cualquier elemento de investigación y mediante esta se pueden realizar interpretaciones con altos niveles de confiabilidad (Serna, 2019). El muestreo utilizado en el diseño, es el no probabilístico a conveniencia, debido a las limitaciones de tiempo y físicas de los investigadores.

Unidad de análisis: en los usuarios internos de un centro de Salud el Triunfo

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

La técnica utilizada fue la práctica de la encuesta, procedimiento que se permitió validar y relacionar con el método de investigación, vinculando la metodología del investigador, permitiendo aportes relevantes con el propósito de recaudar información de la primera y segunda variable (Hernández et al, 2014)

3.4.2 Instrumentos

Se optó de emplear una encuesta, aplicando un cuestionario basado en realizar sumas de interrogantes a un grupo de personas para estudiar y analizar las cualidades, particularidades y opiniones Juárez (2018).

Para la evaluación del clima organizacional, se determinó el instrumento consta de 25 preguntas que evalúan las dimensiones objetivas, cooperación, liderazgo, toma de decisiones, relaciones interpersonales, motivación y control. Este permite prescribir el clima organizacional en el centro de salud exponiendo los factores motivacionales logrando

pronosticar un plan de acción comprendiendo las limitantes de su entorno (Méndez, 2006).

Con respecto al diagnóstico de la productividad, se identificó un cuestionario con 15 preguntas, las cuales se compone por 5 preguntas para las tres dimensiones: eficacia, eficiencia y satisfacción de los trabajadores.

3.4.3 Validez y confiabilidad

La validez permite determinar si un instrumento que se utilizó es el correcto y pertinente para obtener los datos requeridos en el estudio. Por ello, es necesario determinar si las preguntas que se planteas responden a las necesidades investigativas y si estas son relevantes en el objeto de estudio (Niño, 2019). Por otra parte, la validez de contenido indicó si el cuestionario es claro y se relaciona a las variables planteadas (H. Sánchez et al., 2018). Para efectos del estudio se consideró trabajar con tres expertos que determinen el contenido de los instrumentos para la variable de clima organizacional y productividad certificando su pertinencia, relevancia, claridad y suficiente.

Tabla 2.

Validez de contenido de la prueba V de Aiken

Expe rto	Grado Académico	Nombre y Apellidos	Criterio s	V de Aiken
1	Magister	Ing. Franklin Isaac Carrera Balladares	Pertine ncia	1.00
2	Magister	Dr. Jorge Eddy Salgado Insuaste	Releva ncia	
3	Magister	Lcda. Karina Mishelle Figueroa Samaniego	Clarida d	
4	Magister	Ing. Kevin Gabriel Cedeño Vinces	Suficie ncia	

La confiabilidad del instrumento, se desarrolló mediante la realización de un piloto el cual los datos obtenidos se evaluaron mediante el coeficiente de Cronbach y la evaluación de Mc Donald, este presenta un parámetro de 0 a 1, donde cero es nula confiabilidad y 1 como perfecta confiabilidad para cada una de las variables en estudio. (Hernández et al, 2014). A continuación, la tabla expone los resultados obtenidos:

Tabla 3.

Prueba de confiabilidad Alfa de Cronbach y Mc Donald

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Mac Donald
Instrumento Clima organizacional	.974	.975
Instrumento productividad laboral	.941	.943

3.5. Procedimiento

Esta investigación se presentó al director del centro de salud El Triunfo en la provincia del Guayas (Ecuador), para la aprobación correspondiente. Para la ejecución se emitió las solicitudes a las autoridades del establecimiento (Ministerio de Salud Pública zonal 5 Guayas), así como también al jefe de recursos humanos. Se dio a conocer los objetivos del proyecto y se entregó carta de consentimiento informando a los participantes quienes voluntariamente aceptaron o negaron su participación del estudio. Una vez obtenida la aceptación, se procedió con la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la salud para medir el clima organizacional y la productividad laboral, y verificar las hipótesis planteadas.

3.6. Método de análisis de datos

Los resultados que se obtuvieron después de ejecutar el instrumento, serán sometidos al procesamiento estadístico que permitieron analizar las hipótesis que se han establecido en la presente investigación descriptiva. Proceso que se realizó a través de los programas informáticos como son el SPSS y Microsoft Excel, para construir las tablas, figuras porcentuales. Para determinar los niveles de relación existentes entre las variables, se procedió en primer lugar a analizar mediante el método de Kolmorov, si los datos obtenidos son normales o no, de acuerdo a ello se seleccionó la revisión de la hipótesis por la prueba de Pearson para datos paramétricos y la de Spearman para los no paramétricos.

3.7. Aspectos éticos

Se consideró la ética y moral del centro de salud El Triunfo, respecto a la originalidad, respeto a la autoría y veracidad de los datos. Además de respetar la privacidad del personal asistencial, e comunicando que la información recolectada será utilizada con fines de estudio académico.

Del mismo modo, se utilizaron las normas APA (American Psychological Association), siguiendo los lineamientos de confidencialidad y confiabilidad a toda la información obtenida que se tenga acceso una vez que el proyecto de investigación sea aprobado, comprometiéndome a notificar, publicar, registrar o comunicar los contenidos en su totalidad con fines científicos salvaguardando la integridad, privacidad y anonimatos de los involucrados.

IV RESULTADOS

4.1 Prueba de Normalidad de los datos

Tabla 4.

Coeficiente Kolmogorov Smirnov de las puntuaciones de clima organizacional y productividad del personal de un centro de salud en el Triunfo

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,081	90	,200
Objetivos	,136	90	,000
Cooperación	,128	90	,001
Liderazgo	,104	90	,024
Toma de decisiones	,104	90	,017
Relaciones interpersonales	,100	90	,026
Motivación	,130	90	,001
Ejercicio de control	,176	90	,000
Productividad	,130	90	,001
Eficacia	,127	90	,001
Eficiencia	,149	90	,000
Satisfacción del trabajador	,160	90	,000

Ho: Las puntuaciones de clima organizacional y productividad presentan una distribución normal.

Criterios de decisión estadística

Si $p < .05$: Se rechaza la Ho.

Si $p > .05$: Se acepta la Ho.

Decisión estadística:

Se rechaza la Ho en las variables productividad y en las dimensiones de eficacia, eficiencia y satisfacción del servicio, con excepción de la variable clima organizacional.

Interpretación:

En el análisis inferencial del Coeficiente Kolgomorov Smirnov de las puntuaciones de clima organizacional y productividad en personal de un centro de salud en el Triunfo, se encontró un p-valor $< .05$; lo que significa que se rechaza la Ho, que plantea que los datos siguen una distribución normal. Por tanto, para el análisis correlacional entre clima organizacional y productividad debe aplicarse el estadígrafo paramétrico de coeficiente de Correlación de Spearman.

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre clima organizacional y productividad laboral en el personal de un centro de salud El Triunfo – Ecuador 2022.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la variable clima organizacional y productividad laboral en el personal de un centro de salud en El Triunfo (rechazo p es menor 0.05)

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la variable clima organizacional y productividad laboral en el personal de un centro de salud en El Triunfo.

Tabla 5.

Coeficiente de Correlación de Pearson entre clima organizacional y productividad laboral en el personal de un centro de salud en El Triunfo

		Productividad Laboral
Clima organizacional	Rho Spearman	,825**
	Sig. (Bilateral)	<,001
	d	Grande
	N	90

Nota: d: Tamaño del efecto; r^2 : Coeficiente de determinación; N: Muestra

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

Prueba de Hipótesis

Criterio de decisión estadística:

Si $p < .01$: Se rechaza la H_0 .

Si $p > .01$: Se acepta la H_0 .

Decisión estadística: Se rechaza la H_0 a nivel de significación de .001.

Interpretación:

En la tabla 2, se observa que en el análisis inferencial de la correlación entre la variable de clima organizacional y productividad laboral el personal de un centro de salud en El Triunfo, se encontró un p -valor $< .01$; por lo tanto se rechaza la H_0 ; lo cual evidencia que existe una relación estadísticamente significativa directa con tamaño del efecto grande entre clima organizacional y productividad laboral ($Rho = .825$; $p < .01$); es decir que en la medida que personal del centro de salud mejore el clima organizacional, existirá mayores niveles de productividad.

Objetivo específico 1

Demostrar la relación que existe entre el objetivo y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

Tabla 6.

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión de objetivos y las dimensiones de productividad laboral en personal de un centro de salud en El Triunfo

		Eficacia	Eficiencia	Satisfacción laboral	Productividad Laboral
Objetivos	Rho	,564**	,499**	,476**	,555**
	Spearman				
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001	<,001	<,001
	D	Mediano	Mediano	Mediano	Mediano
		o	o		
	N	90	90	90	90

Nota: d: Tamaño del efecto; N: Muestra

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

Prueba de Hipótesis

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el objetivo y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral en el personal de un centro de salud en El Triunfo.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el objetivo y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral en el personal de un centro de salud en El Triunfo.

Criterio de decisión estadística:

Si $p < .01$: Se rechaza la Ho.

Si $p > .01$: Se acepta la Ho.

Decisión estadística: Se rechaza la Ho a nivel de significación de .01.

Interpretación: En la tabla 6, se observa que en el análisis inferencial de la correlación entre objetivo y las dimensiones de la productividad laboral el personal de un centro de salud en El Triunfo, se encontró un p -valor $< .01$; por lo

tanto, se rechaza la H_0 ; lo cual evidencia que existe una relación estadísticamente significativa directa con tamaño del efecto mediano entre el objetivo con las dimensiones: eficacia ($Rho=.564$; $p<.01$), eficiencia ($Rho=.499$; $p<.01$), satisfacción laboral ($Rho=.476$; $p<.01$), es decir que en la medida que personal del centro de salud se comprometa con los objetivos organizacionales, se relaciona significativamente con una mejor productividad.

Objetivo específico 2

Conocer la relación que existe entre la cooperación y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

Tabla 7.

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión de cooperación y las dimensiones de productividad laboral en personal de un centro de salud en El Triunfo

		Eficacia	Eficiencia	Satisfacción laboral	Productividad Laboral
Cooperación	Rho Spearman	,641**	,620**	,537**	,650**
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001	<,001	<,001
	D	Grande	Grande	Mediano	Grande
	N	90	90	90	90

Nota: d: Tamaño del efecto; N: Muestra

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

Prueba de Hipótesis

H_0 : No existe relación estadísticamente significativa entre la cooperación y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral en el personal de un centro de salud en El Triunfo.

H_1 : Existe relación estadísticamente significativa entre la cooperación y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral en el personal de un centro de salud en El Triunfo.

Criterio de decisión estadística:

Si $p < .01$: Se rechaza la H_0 .

Si $p > .01$: Se acepta la H_0 .

Decisión estadística: Se rechaza la H_0 a nivel de significación de $.01$.

Interpretación: En la tabla 7, se observa que en el análisis inferencial de la correlación entre cooperación y las dimensiones de la productividad laboral del personal de un centro de salud en El Triunfo, se encontró un p -valor $< .01$; por lo tanto, se rechaza la H_0 ; lo cual evidencia que existe una relación estadísticamente significativa directa con tamaño del efecto grande entre la cooperación con las dimensiones: eficacia ($Rho = .641$; $p < .01$), eficiencia ($Rho = .620$; $p < .01$), y mediano con la dimensión satisfacción laboral ($Rho = .537$; $p < .01$), es decir que mientras exista una mayor cooperación entre a través de la comunicación, delegación y trabajo en equipo los trabajadores del centro de salud tendrán una mayor productividad.

Objetivo específico 3

Demostrar la relación que existe entre el liderazgo y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

Tabla 8.

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión de liderazgo y las dimensiones de productividad laboral en personal de un centro de salud en El Triunfo

		Eficacia	Eficiencia	Satisfacción laboral	Productividad Laboral
Liderazgo	Rho	,704**	,550**	,555**	,664**
	Spearman				
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001	<,001	<,001

D	Grande	Mediano	Mediano	Grande
		o		
N	90	90	90	90

Nota: d: Tamaño del efecto; N: Muestra

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

Prueba de Hipótesis

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral en el personal de un centro de salud en El Triunfo.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el liderazgo y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral en el personal de un centro de salud en El Triunfo.

Criterio de decisión estadística:

Si $p < .01$: Se rechaza la Ho.

Si $p > .01$: Se acepta la Ho.

Decisión estadística: Se rechaza la Ho a nivel de significación de .01.

Interpretación: En la tabla 8, se observa que en el análisis inferencial de la correlación entre el liderazgo y las dimensiones de la productividad laboral del personal de un centro de salud en El Triunfo, se encontró un p -valor $< .01$; por lo tanto, se rechaza la Ho; lo cual evidencia que existe una relación estadísticamente significativa directa con tamaño del efecto grande entre el liderazgo con las dimensiones: eficacia ($Rho = .704$; $p < .01$), y mediano con las dimensiones de eficiencia ($Rho = .550$; $p < .01$), satisfacción laboral ($Rho = .555$; $p < .01$), es decir que mientras exista un mayor liderazgo sobre los trabajadores del centro de salud se encontrará una mejor productividad.

Objetivo específico 4

Identificar la relación que existe entre el modelo de toma de decisiones y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

Tabla 9.

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión de toma de decisiones y las dimensiones de productividad laboral en personal de un centro de salud en El Triunfo

		Eficacia	Eficiencia	Satisfacción laboral	Productividad Laboral
Incentivo- factores monetarios	Rho	,751**	,645**	,630**	,738**
	Spearman				
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001	<,001	<,001
	D	Grande	Grande	Grande	Grande
	N	90	90	90	90

Nota: d: Tamaño del efecto; N: Muestra

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

Prueba de Hipótesis

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la toma de decisiones y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral en el personal de un centro de salud en El Triunfo.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la toma de decisiones y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral en el personal de un centro de salud en El Triunfo.

Criterio de decisión estadística:

Si $p < .01$: Se rechaza la Ho.

Si $p > .01$: Se acepta la Ho.

Decisión estadística: Se rechaza la Ho a nivel de significación de .01.

Interpretación: En la tabla 9, se observa que en el análisis inferencial de la correlación entre la toma de decisiones y las dimensiones de la productividad laboral del personal de un centro de salud en El Triunfo, se encontró un $p < .01$; por lo tanto, se rechaza la H_0 ; lo cual evidencia que existe una relación estadísticamente significativa directa con tamaño del efecto grande entre la toma de decisiones con las dimensiones: eficacia ($Rho = .751$; $p < .01$), eficiencia ($Rho = .645$; $p < .01$), satisfacción laboral ($Rho = .630$; $p < .01$), es decir existe una relación directa entre la correcta toma de decisiones en el clima organizacional con los mayores niveles de productividad en el centro de salud.

Objetivo específico 5

Interpretar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción del usuario.

Tabla 10.

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión de relaciones interpersonales y las dimensiones de productividad laboral en personal de un centro de salud en El Triunfo

		Eficacia	Eficiencia	Satisfacción laboral	Productividad Laboral
Relaciones interpersonales	Rho Spearman	,709**	,699**	,748**	,807**
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001	<,001	<,001
	D	Grande	Grande	Grande	Grande
	N	90	90	90	90

Nota: d: Tamaño del efecto; N: Muestra

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

Prueba de Hipótesis

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre las relaciones interpersonales y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral en el personal de un centro de salud en El Triunfo.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre las relaciones interpersonal y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral en el personal de un centro de salud en El Triunfo.

Criterio de decisión estadística:

Si $p < .01$: Se rechaza la Ho.

Si $p > .01$: Se acepta la Ho.

Decisión estadística: Se rechaza la Ho a nivel de significación de .01.

Interpretación: En la tabla 10, se observa que en el análisis inferencial de la correlación entre las relaciones interpersonales y las dimensiones de la productividad laboral del personal de un centro de salud en El Triunfo, se encontró un p -valor $< .01$; por lo tanto, se rechaza la Ho; lo cual evidencia que existe una relación estadísticamente significativa directa con tamaño del efecto grande entre las relaciones interpersonales con las dimensiones: eficacia ($Rho = .709$; $p < .01$), eficiencia ($Rho = .699$; $p < .01$), satisfacción laboral ($Rho = .748$; $p < .01$), es decir hay una asociación entre las relaciones interpersonales que se desarrollan entre los trabajadores del centro de salud para que exista un mejor ambiente que fomente la productividad.

Objetivo específico 6

Identificar la relación que existe entre la motivación y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

Tabla 11.

Coeficiente de correlación de Spearman entre motivación y las dimensiones de productividad laboral en personal de enfermería de un centro de salud en El Triunfo

		Eficacia	Eficiencia	Satisfacción laboral	Productividad Laboral
Motivación Spearman	Rho	,770**	,723**	,695**	,814**
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001	<,001	<,001
	D	Grande	Grande	Grande	Grande
	N	100	100	100	100

Nota: d: Tamaño del efecto; N: Muestra

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

Prueba de Hipótesis

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral en el personal de un centro de salud en El Triunfo.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre la motivación y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral en el personal de un centro de salud en El Triunfo.

Criterio de decisión estadística:

Si $p < .01$: Se rechaza la Ho.

Si $p > .01$: Se acepta la Ho.

Decisión estadística: Se rechaza la Ho a nivel de significación de .01.

Interpretación: En la tabla 11, se observa que en el análisis inferencial de la correlación entre motivación y las dimensiones de la productividad laboral el

personal de un centro de salud en El Triunfo, se encontró un p -valor $<.01$; por lo tanto, se rechaza la H_0 ; lo cual evidencia que existe una relación estadísticamente significativa directa con tamaño del efecto grande entre la motivación con las dimensiones: eficacia ($Rho=.770$; $p<.01$), eficiencia ($Rho=.723$; $p<.01$), satisfacción laboral ($Rho=.695$; $p<.01$), es decir que en la medida que personal de un centro de salud tenga la respectiva motivación dentro del clima de trabajo existirá una mayor productividad.

Objetivo específico 7

Establecer la relación que existe entre el ejercicio del control y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

Tabla 12.

Coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión de ejercicio de control y las dimensiones de productividad laboral en personal de un centro de salud en El Triunfo

		Eficacia	Eficiencia	Satisfacción del usuario	Productividad Laboral
Ejercicio de control	Rho	,769**	,704**	,632**	,777**
	Spearman				
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001	<,001	<,001
	D	Grande	Grande	Grande	Grande
	N	90	90	90	90

Nota: d: Tamaño del efecto; N: Muestra

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

Prueba de Hipótesis

H_0 : No existe relación estadísticamente significativa entre el ejercicio de control y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral en el personal de un centro de salud en El Triunfo.

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre el ejercicio de control y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral en el personal de un centro de salud en El Triunfo.

Criterio de decisión estadística:

Si $p < .01$: Se rechaza la H_0 .

Si $p > .01$: Se acepta la H_0 .

Decisión estadística: Se rechaza la H_0 a nivel de significación de $.01$.

Interpretación: En la tabla 12, se observa que en el análisis inferencial de la correlación entre el ejercicio de control y las dimensiones de la productividad laboral del personal de un centro de salud en El Triunfo, se encontró un p -valor $< .01$; por lo tanto, se rechaza la H_0 ; lo cual evidencia que existe una relación estadísticamente significativa directa con tamaño del efecto grande entre el ejercicio de control con las dimensiones: eficacia ($Rho = .769$; $p < .01$), eficiencia ($Rho = .704$; $p < .01$), satisfacción laboral ($Rho = .632$; $p < .01$), es decir que existe una relación positiva entre las actividades de control y seguimiento a una mayor productividad en el centro de salud..

Resultados descriptivos

Tabla 13.

Nivel de clima organizacional en personal de un centro de salud en El Triunfo

Nivel	f	%
Alto	70	77.8%
Adecuado	20	22.2%

Nota: Cuestionario de inteligencia emocional aplicado al personal de enfermería.

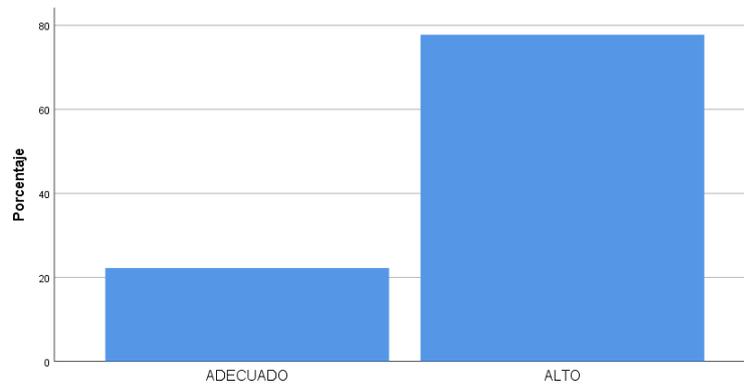


Figura 1

Nivel de clima organizacional

En la figura 1, se identifica una mayor prevalencia de altos niveles de buen clima organizacional de acuerdo a los datos obtenidos con un 77.8% y solo se encuentra con nivel adecuado con el 22.2%.

Tabla 14.

Nivel de las dimensiones de clima organizacional del personal de un centro de salud en El Triunfo

DIMENSIONES	Niveles					
	Baja		Adecuado		Alta	
	f	%	f	%	f	%
Objetivos	0	0.0	16	17.	7	82.
		%		8%	4	2%
Cooperación	0	0.0	26	28.	6	71.
		%		9%	4	1%
Liderazgo	0	0.0	17	18.	7	81.
		%		9%	3	1%
Toma de decisiones	1	1.1	24	26.	6	72.
		%		7%	5	2%
Relaciones	2	2.2	24	26.	6	71.
interpersonales		%		7%	4	1%
Motivación	0	0.0	24	26.	6	73.
		%		7%	6	2%
Ejercicio de control	0	0.0	21	23.	6	76.
		%		3%	9	7%

Nota: Cuestionario de clima organizacional al personal de centro de salud.

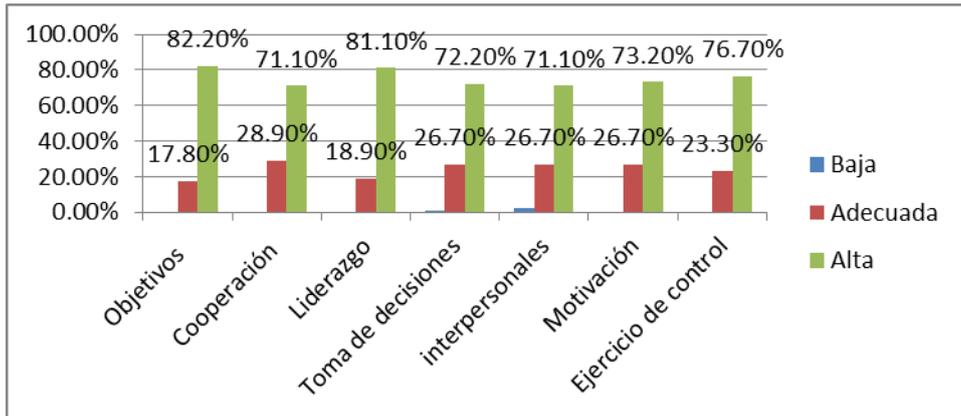


Figura 2.

Nivel de las dimensiones del clima organizacional

Los resultados de la tabla 14, referida a las dimensiones del clima organizacional permite determinar que las dimensiones que mayores niveles de puntuación se encuentran en los objetivos (82.2%) y liderazgo (81.1%). Por otra parte, existe bajos niveles en las dimensiones de relaciones interpersonal (2.20%) y toma de decisiones con el (1.10%).

Tabla 15.

Nivel de productividad en el personal del centro de salud en El Triunfo

Nivel	f	%
Adecuado	32	35.6%
Alto	58	64.4%

Nota: Cuestionario de productividad aplicado al personal del centro de salud.

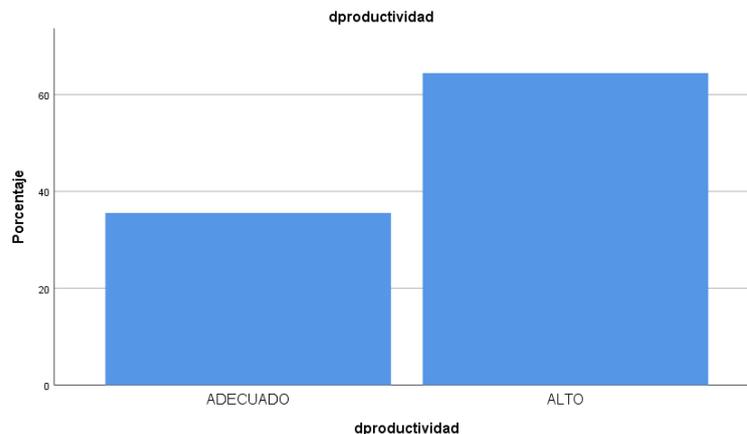


Figura 3.

Nivel de productividad

En la tabla 15, se identifica que prevalece un nivel alto de productividad con un 64.4% de resultado obtenido y adecuado con el 35.6%, y no existe bajos niveles de puntuación sobre la productividad en el centro de salud.

Tabla 16.

Nivel de las dimensiones de la productividad en personal de un centro de salud en El Triunfo

DIMENSIONES	Niveles					
	Bajo		Adecuado		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Eficacia	0	0.0	23	25.	6	74.
		%		6%	7	4%
Eficiencia	1	1.1	27	30.	6	68.
		%		0%	2	9%
Satisfacción laboral	2	2.2	25	27.	6	70.
		%		8%	3	0%

Nota: Cuestionario de productividad aplicado al personal del centro de salud.

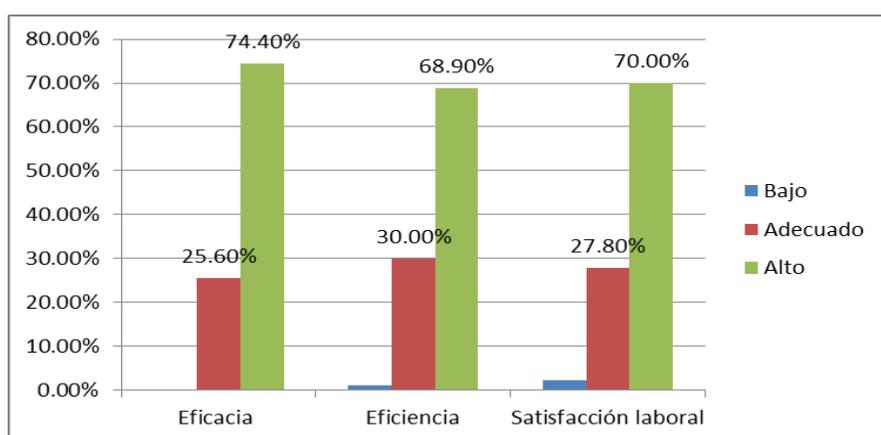


Figura 4.

Nivel de las dimensiones de la productividad

En la tabla 16, se observa que existe una con un nivel alto en las dimensiones eficacia (74.4%), eficiencia (68.9%) y satisfacción laboral (70%) y solo se identifica bajos niveles de productividad con el 2.2% en la satisfacción del usuario y eficiencia con el 1.1%, por lo tanto es necesario trabajar por desarrollar mejoras para eliminar bajos criterios bajos sobre las dimensiones descritas.

IV. DISCUSIÓN

El clima organizacional causa efecto en la productividad laboral de los profesionales de salud, ya que estas dos variables tienen una estrecha relación entre sí, esto indica que es importante el clima organización en las diversas organizaciones o empresas, porque depende de cómo se siente el colaborador para poder medir su productividad, las relaciones interpersonales y el liderazgo que se ejerce en la casa de salud junto con la motivación, son factores claros para tener colaboradores que brindan un buen servicio y mejoren la productividad en la diversas áreas de salud, en el presente estudio se establece como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad laboral en el personal de un centro de salud El Triunfo – Ecuador 2022, y a su vez demostrar la relación entre las dimensiones de las dos variables de estudio.

En primera instancia la evaluación del objetivo general del presente estudio existe indica que existe una influencia entre el clima organizacional y la productividad laboral, siendo positiva, directa y con un nivel de significancia grande, lo que significa que mientras exista un mejor clima organizacional en el centro de salud trabaje, existirá como efecto mayores niveles de productividad. Por lo tanto, a medida que el colaborador conozca los objetivos, aplique la cooperación, llevar un liderazgo y saber realizar toma de decisiones, tener buenas relaciones interpersonales, motivación y control, tendrá un buen clima organizacional permitiendo aumentos los niveles de productividad en su entorno laboral.

Estos resultados se pueden afirmar con la investigación de Ortiz et al. (2019), quien evaluó el clima organizacional en la productividad laboral en los establecimientos de salud tanto públicos como privados, y concluye demostrando que existe una alta asociación entre el clima que existe en el trabajo y la productividad, logrando la máxima productividad laboral. Así mismo otro estudio que coincide es el de Ibárcena et al. (2020) en el cual, su trabajo sobre la influencia entre el clima organizacional y productividad en trabajadores administrativos del sistema de salud, concluye que, los

directivos tratan de crear un buen clima organizacional, obteniendo un acrecentamiento en la obtención de sus labores en relación a la productividad laboral, demostrando una alta relación entre ambas variables. Por lo tanto, los estudios descritos corroboran la relación existente entre las variables de estudio en base a sus resultados obtenidos.

Sobre las bases teóricas obtenidas, Kalhor, et al., (2018) destaca que el compromiso, motivación y control grupal son factores esenciales, ya que pueden crear un clima organizacional saludable, aumentando la ética organizacional, inducción a la motivación y mejorar la productividad laboral dentro del ambiente de trabajo. También los estudios Capuñay y Boza (2019), describen al modelo teórico de Mendéz Álvarez, el indica como el clima organizacional se ha posicionado como un tema objeto de estudio debido a que tiene un impacto significativo en los indicadores de productividad, mencionando también cuales son los elementos o dimensiones que se deben considerar para evaluar el clima dentro de una organización

Con respecto al primer objetivo específico, respecto a la dimensión objetivo en relación a la variable productividad laboral y sus dimensiones, estas demuestran que existe una asociación estadística directa con efecto mediano entre la determinación de los objetivos con las dimensiones de eficacia, eficiencia y satisfacción laboral, es decir que cuando el personal del centro de salud conoce los objetivos del centro de salud y de sus determinadas áreas de trabajo, estos trabajaran en función dichos objetivos mejorando la productividad.

Los antecedentes investigativos de Fontalvo et al, (2017) indica que existe una relación entre la planeación de los objetivos y la productividad. Por otra parte, Jaimes (2018), determinó que los objetivos de una organización y la productividad tienen una correlación de nivel medio. Lo que corrobora los datos obtenidos en el presente estudio, debido a que los objetivos por sí solo no generan los resultados esperados, sino que estos deben ser socializados e impulsados por la alta gerencia.

Sobre la base teórica, Iglesias et al (2020) indica que los objetivos son herramientas que permiten orientar los esfuerzos y estos se pueden representar a través de los procesos, procedimientos y políticas. También, el concepto de los objetivos, indican que estos se permiten plantear las metas y traza un camino a largo plazo que deben seguir todos los trabajadores de la organización, desde la alta gerencia hasta los subordinados (Bernal, et al. 2015).

En el segundo objetivo específico, respecto a la dimensión de cooperación y la variable de productividad laboral y dimensiones que la componen, se obtuvo que existe una relación directamente proporcional positiva de tamaño grande entre la cooperación con las dimensiones de: eficacia, eficiencia, y satisfacción laboral, es decir que mientras exista una mayor cooperación entre los trabajadores de la organización existirá directamente una mayor productividad laboral.

Los antecedentes de estudio, mediante el estudio de Barrubés (2015) también expone el papel de la cooperación con respecto a la productividad donde demuestra que existe una correlación entre ambas, teniendo como resultado que si existen principios, valores y comunicación, determinados por la organización se podrá realizar la cooperación entre los trabajadores, aumentando la productividad laboral. También Imran y Salim (2019), indican que la cooperación es un elemento relevante para el trabajo de equipo permitiendo llegar al logro. De esa forma, mediante los estudiosos indican que existe una alta relación entre la cooperación entre los trabajadores y las metas que se plantea una organización en niveles productivos.

Las bases teóricas y conceptuales permiten corroborar los resultados, como es el caso de Chiquinta (2017), que indica que la cooperación es un elemento humano que todo individuo requiere para alcanzar una tarea. También Carhuayal (2020) menciona que la relación es alta porque es un evento social que todo individuo está obligado a realizar ya sea desde un

aspecto informal o en un entorno profesional como es el de una organización. Por lo tanto, ambos estudios indican que la cooperación teóricamente y conceptualmente se refleja en la productividad de la organización.

En relación al tercer objetivo específico, en el que se evalúa el liderazgo con las dimensiones de la productividad, se observa que, en el diagnóstico, se encontró una relación directa con efecto grande entre el liderazgo y las dimensiones de: eficacia, eficiencia y satisfacción laboral, es decir que mientras exista un mayor liderazgo sobre los trabajadores del centro de salud se encontrará una mejor productividad.

Una comparación con los antecedentes de estudios, Calva (2020), indican que el liderazgo tiene una correlación moderada positiva y se relacionan significativamente incidiendo en la productividad laboral. Por otra parte, Ibárcena, et al. (2020), en la investigación de correlación del liderazgo y la productividad laboral en trabajadores administrativos del servicio de salud da como resultado que tiene una relación con las dimensiones de eficacia y eficiencia de las labores.

También las teorías y conceptos recabados sobre el liderazgo indican que es la capacidad de las personas, para influir, motivar, y lograr acciones conforme a su objetivo, es la habilidad gerencial de cumplir con los objetivos de la empresa en este caso con los objetivos del centro de salud. También Méndez, (2006) define al liderazgo como estilo de dirección de una organización, mientras que Münch, (2011) el liderazgo es la habilidad de inspirar y guiar a los subordinados hacia el logro de los objetivos y de una visión. Por lo tanto, como los conceptos indican el liderazgo ejerce un resultado positivo sobre la productividad dentro de una institución.

En el objetivo específico cuatro, que evaluó la toma de decisiones y la variable productividad junto a sus dimensiones, indica que se obtuvo como resultado, que existe una influencia directamente proporcional con un nivel de influencia grande entre la toma de decisiones con las dimensiones de

eficacia, eficiencia y satisfacción laboral, es decir se puede encontrar una relación directa entre la correcta toma de decisiones en el clima organizacional con los mayores niveles de productividad en el centro de salud.

Los antecedentes investigativos, de Luna et al (2020) afirman los resultados obtenidos, que la toma de decisiones, y tiene una alta influencia por esa razón se recomienda que las decisiones a tomar sean creativas y busquen minimizar riesgos dentro de las actividades de la organización. También la revisión de Zapata et al (2016), describen que mediante las decisiones se puede direccionar y poner en marcha aspectos planificados además de permitir decisiones estratégicas, por lo tanto, el estudio del autor, corrobora que los niveles de significancia entre la toma de decisiones y la productividad son grandes e influyen en los beneficios que esta puede llegar a obtener.

La revisión teórica y conceptual mediante González y Salazar (2019), indican que la toma de decisiones es parte de la gestión de dirección que se realiza la alta gerencia y los trabajadores con cargos de responsabilidad y estas decisiones se deben realizar con el objeto de que se ajusten a las metas de la organización. También, para Villegas (2018) es la percepción del nivel de reto y riesgo como se presenten las situaciones de trabajo; están dispersos en toda la institución muy integrado a cada una de las situaciones que se presenten. Por lo tanto, ambos conceptos indican que mediante la toma de decisiones la alta gerencia puede realizar las acciones pertinentes para disminuir riesgos en el camino en que se desarrollan las actividades planificadas permitiendo así obtener los niveles de productividad esperados.

Sobre el quinto objetivo específico, las relaciones interpersonales y la variable productividad laboral a través del estudio se obtuvo una relación directa, significativa y grande, entre las relaciones interpersonales con las dimensiones de: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral, es decir que las

relaciones que se manejan entre los trabajadores y los altos mandos dan lugar a un ambiente que fomenta la productividad.

Los antecedentes investigativos como el estudio de Walter et al (2018), el cual se realizó en Perú, con el fin de diagnosticar las asociaciones entre las relaciones interpersonales y la productividad, afirman los resultados conseguidos en el que se mide una influencia alta y directa positiva, debido a que las relaciones interpersonales son parte del fenómeno social donde los individuos tienen una alta necesidad de agruparse e interactuar. Por otra parte, Prado (2020), se contrapone con los resultados al indicar que la relación existe, pero es de nivel de influencia media, indicando que es un complemento no esencial para la productividad.

Las bases teóricas de Capuñay & Boza, (2019), describen a las relaciones interpersonales son elementos que son parte de la naturaleza de los individuos y de la sociedad por ello, es normal y requerido que existan relaciones dentro de una ambiente organización, el cual debe ser normado y debidamente regulado. También para Reyes (2017), indica que las relaciones interpersonales brindan una atmósfera de compañerismo dentro del lugar de trabajo. Por lo tanto, las teorías y conceptos recabados describen a las relaciones interpersonales como un elemento necesario dentro del clima organizacional para que los trabajadores se sientan bien entre ellos, mediante el apoyo y puedan obtener los resultados productivos esperados.

Sobre el sexto objetivo específico, la relación con la variable productividad laboral y sus dimensiones, evidencia que existe una relación estadísticamente significativa, directa con tamaño del efecto grande entre la motivación con las dimensiones: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral, es decir que en la medida que el personal de un centro de salud tenga la respectiva motivación dentro del clima de trabajo existirá una mayor productividad. Por lo tanto, la motivación del colaborador juega un rol importante ya que permite mejorar la eficacia, eficiencia, satisfacción laboral y de esta manera se logra una mejor productividad laboral.

Los antecedentes de investigación describen la relaciones con los que realizó Castro (2019), en su estudio sobre la observación del clima organizacional y el trato con la productividad en un hospital público, ya que demuestra que la motivación influye en la productividad laboral, concluyendo que el clima organizacional no es el apropiado para laborar, ya que influye la falta de motivación y capacitación en sus tareas asignadas, obteniendo resultados bajos en su productividad y crecimiento personal. Vega, et al. (2020), también aporta en su estudio sobre la identificación de los componentes que influyen en la productividad laboral del personal de salud que trabaja en el centro de salud tipo C en Latacunga, dio resultados alto para los datos que relacionan las relaciones entre los colaboradores con los índices de rendimiento productivos que se obtienen.

Las teorías y conceptos recabados también afirman los datos investigativos, al indicar mediante Romero y Castillo (2019), describen que la motivación es la encargada de mantener en acción a un individuo y a su vez podrá lograr con las metas propuestas, y esto se logra mediante diferentes formas de motivación de un trabajador. También Hernández y Sánchez (2020) indican que una manera de impulsarlos de forma positiva es mediante el respectivo reconocimiento permitiendo así poner en conocimiento el valor de su esfuerzo y trabajo realizado.

Finalmente, el séptimo objetivo específico, en referencia a ejercicio de control con la variable productividad laboral y sus dimensiones, permitió determinar que hay una influencia significativa y directa con efecto grande entre el ejercicio de control con las dimensiones: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral, es decir que existe una relación positiva entre las actividades de control y seguimiento a una mayor productividad en el centro de salud.

Los antecedentes investigativos, corroboran los resultados como es el estudio de Pacheco, et al (2016), quien realizó una investigación, Auditoría

médica como herramienta de control en la administración hospitalaria en el Ecuador, donde determina que la dimensión ejercicio de control es fundamental en el área de administración hospitalaria y esta permite medir la productividad laboral del personal de salud, dando como resultado que la auditorias médicas es una herramienta importante al momento del ejercicio de control. También Quinaluisa et al (2018), describe a la asociación entre el componente de control con la productividad como fuerte y directa, porque mediante los modelos de evaluación se puede dar seguimiento a los resultados que se obtienen de las actividades, permitiendo así medir la productividad.

En base a la teoría y conceptos existentes, Mendoza et al (2018), indica que el control es parte esencial del seguimiento y evaluación de las actividades para que se alcancen los niveles de rendimiento y de calidad necesarios. También, Rodríguez (2019), indican que el control brinda la oportunidad de poner en conocimiento la situación actual y así determinar si están cumpliendo o no los indicadores productivos planificados.

El presente estudio presenta las limitaciones metodológicas que se han presentado, indicando que el presente estudio no se puede considerar concluyente debido a que la investigación se realizó en una local de salud de segundo nivel tipo "B", lo que permite analizar desde un aspecto inductivo como se está dando las relaciones en los trabajadores sobre el clima y los niveles de productividad obtenido.

V. CONCLUSIONES

1. En primera instancia se identificó la relación entre el clima organizacional y la productividad obteniendo un grande nivel de significancia, estableciendo que siempre que exista un apropiado clima organizacional que fomente la salud personal, psicológica y profesional permitirá que los colaboradores pueden alcanzar los niveles productivos esperados por la organización.
2. Se estableció que la dimensión de objetivos presenta una correlación media, positiva con la dimensión eficacia, eficiencia, esto permite señalar que existe un factor determinante en la productividad laboral del establecimiento y que además de plantear los objetivos organizacionales es necesario que se realicen otras acciones que permitan concretar dicha meta.
3. Sobre la cooperación se pudo demostrar que existe una relación grande tanto para la variable de productividad a nivel general como de las dimensiones de eficacia y eficiencia mientras que con la dimensión de satisfacción laboral existe una asociación media. Por lo tanto, es necesario que se desarrollen acciones que fomenten el trabajo cooperativo, aumentando la capacidad de comunicación e interacción entre los trabajadores.
4. Tambien se conoció sobre la relación del liderazgo, exponiendo que esta tiene un efecto grande con las dimensiones eficacia y productividad laboral, en cambio con la eficiencia y satisfacción del trabajador es de nivel medio. Por esa razón, es necesario que los directivos ejerzan la capacidad de habilidades blandas para que puedan influenciar de forma positiva a través de los estilos de liderazgo para alcanzar las metas propuestas.
5. Se demostró la relación entre la toma de decisiones, obteniendo un nivel grande de significado, tanto con la variable de estudio como de las dimensiones que la componen. Por ello, es necesario que la alta gerencia y todo puesto de mando, ejerza un proceso sistemático que les permita tomar decisiones que tengan bajos niveles de riesgos y permitan alcanzar la productividad.

6. Se estableció el vínculo entre las relaciones interpersonales determinando que existe una relación de grande y directa entre la dimensión con la productividad y las dimensiones de eficiencia, eficacia y satisfacción laboral. Por lo tanto, como es parte significativa entre las relaciones entre las personas, es necesario que los trabajadores ejerzan vínculos que les permita trabajar como apoyo para alcanzar los objetivos productivos propuestos.
7. La motivación también se puede exponer como una dimensión que tiene un nivel grande de relación tanto para la productividad como para todas las dimensiones que lo componen. Por ello, los encargados deben aprender técnicas que permita motivar e impulsar a los trabajadores para que alcancen las metas planteadas.
8. Finalmente, entre el ejercicio de control, existe una gran relación además de ser positiva y directa debido a que mediante el control se puede dar seguimiento a las actividades de la cadena de servicios para determinar si se están llevando los pasos para alcanzar los niveles óptimos de producción.

VI. RECOMENDACIONES

A continuación, se describen las recomendaciones en función de las conclusiones obtenidas:

Se recomienda a que el encargado de talento humano, tenga un mayor enfoque en mejorar el clima organizacional dentro del centro de salud considerando los factores internos, subjetivos de los trabajadores para proveerles un entorno apto para que desarrollen el trabajo a cabalidad.

Sobre los objetivos, se recomienda al área de planificación estratégica, que socialice mediante afiches o correos y capacite a los trabajadores en función de los objetivos existentes para que estos conozcan de que forma el trabajo que realizan ayuda al cumplimiento de las metas organizacionales.

Para fomentar la cooperación, se recomienda al encargado de Talento Humano, que planifique actividades lúdicas, que permitan motivar a los colaboradores a trabajar de forma colaborativo, en donde todos los participantes puedan aportar con la solución a una problemática.

Se recomienda a los encargados de las áreas de salud que desarrollen talleres de habilidades blandas para que además de tener el conocimiento técnico del trabajo también tengan destrezas que influya e incentive de manera correcta a un equipo de trabajo.

Para la correcta toma de decisiones, es necesario que el encargado de planificación en conjunto con talento humano, desarrollen un taller que permita enseñar a los trabajadores a tomar decisiones basadas en un proceso sistemática que lleve a la reflexión, en función de los objetivos de la organización.

Para mejorar las relaciones interpersonales, el encargado de los servicios de salud, deberá realizar actividades que permita a los trabajadores interactuar entre sí, mediante días de campo o escenarios fuera del ambiente laboral que permita entablar una conexión personal y social con los compañeros de trabajo.

Para la motivación, el encargado de talento humano, debe realizar procesos de incentivos de tipo material como subjetivo para reconocer a los trabajadores que mejores resultados y cumplimiento de metas obtengan en un periodo determinado de trabajo.

Finalmente, sobre el control, se recomienda al encargado de calidad, que evalúe los indicadores existentes para determinar si se está llevando a cabo los controles y seguimiento de forma correcta. Además de incentivar nuevos métodos activos para conocer de manera ágil y dinámica si se está manteniendo las metas trazadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abou, E. (2017). Relationship between ethical work climate and nurses' perception of organizational support, commitment, job satisfaction and turnover intent. *Journal Nurs Ethics* 24(2), 151-166, Recuperado de: <https://doi.org/10.1177/0969733015594667>.
- Alvarez, J., Camacho, S., Maldonado, G., Trejo, C., Olguin, A., & Pérez, M. (2019). La investigación cualitativa. *Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, Recuperado de: <https://doi.org/10.29057/xikua.v2i3.1224>.
- Alvarado, K. (2022). *Síndrome de Burnout y las relaciones interpersonales de los trabajadores del Centro Médico*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Arboleda, G., & Cardona, J. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá. *Revista de Gerencia y Políticas de Salud*, 1-13.
- Badillo, K., & Cetre, K. (2018). Uso de la metodología Justo a tiempo en las empresas de servicios. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 1-11.
- Battistelli, A., Galletta, M., Vandenberghe, C., & Odoardi, C. (2016). Perceived organizational support organizational commitment and self-competence among nurses: A study in two Italian hospitals. *Jornal Nurs Managment* 24(2), 44-53.
- Barrubés, L. T. (16 de julio de 2015). *Antares HealthLines*. Obtenido de <https://www.antares-healthlines.com/nc/articulo/la-cooperacion-entre-profesionales-necesaria-la-comunicacion-imprescindible/>
- Bernal, I., Pedraza, N., & Sánchez, M. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios gerenciales* 31(134), 8-19, Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>.
- Bonal, R., Valcárcel, N., & Roger, M. (2020). De la educación médica continua al desarrollo profesional continuo basado en competencias. *Revista Educación Médica Superior*, 1-18.

- Bravo, Á., & González, G. (2018). Diseño de estrategias de mejoramiento a partir del diagnóstico de clima organizacional en una empresa. *Revista Entramado*, 12-31.
- Bravo, A., González, G., & Duque, J. (2018). Diseño de estrategias de mejoramiento a partir del diagnóstico de clima organizacional en una empresa distribuidora de combustibles y alimentos. *Revista Entramado* 4(1), 13-31, Recuperado por: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-38032018000100012&lng=es&nrm=iso.
- Calderón, G., & Rivas, L. (2021). Factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico. *Revista Cubana de Enfermería* 37(4), 1-18, Recuperado de: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/4143>.
- Calva, E. (2020). Clima organizacional y su relación con los riesgos psicologicosociales en los hospitales de tercer nivel del Ministerio de Salud Pública en la provincia del Guayas, 2019. *Universidad Politécnica Salesiana*, Recuperado de: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19496/1/UPS-GT003042.pdf>.
- Calvo, J., Pelegrin, A., & Gil, M. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. *Revista Retos de la Dirección* 12(1), 96-188, Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v12n1/rdir06118.pdf>.
- Camacho, F., & Rigoberto, Z. (2020). Asignación de recursos con eficiencia y justicia débil en el bienestar social utilitario. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, 583-595.
- Camacho, J., & Alvarado, M. (2020). *Control Interno: su importancia en el logro de objetivos empresariales*. Lima: Universidad Peruana Unión.
- Capuñay, M., & Boza, P. (2019). *Influencia del Liderazgo en el Clima Organizacional de Empresas Pymes de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad Esan .

- Carhuayal, O. (2020). El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. *Revista Gestión en el Tercer Milenio*, 57-64.
- Carrasco, D. (2019). Metodología de la investigación científica. *Revista pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*.
- Castro, M. (2019). Análisis del clima laboral y su relación con la productividad del personal administrativo de un hospital del sector público de la ciudad de Guayaquil. *Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*, Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13949>.
- Chiang, M. M., Salazar, C. M., Martín, M. J., & Nuñez, A. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Universidad de Carabobo. Revista Salud de los Trabajadores* 19(1), 5-16, Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839297002>.
- Chiquinta, G. (2017). Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral De Las Enfermeras En El Servicio De Emergencia Del Hospital Regional Lambayeque- Chiclayo. *Universidad César Vallejo*, Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8473>.
- Díaz, F., & Carrasco, E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y administración* 63(4), Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000500002.
- Dominguez, B. N. (2011). *Control de calidad de la atención en salud* . La Habana : Ciencias medicas .
- Espinoza, E. (2020). Reflexiones sobre las estrategias de investigación acción participativa. *Revista Conrado*, 342-349.
- Fainshmidt, S., & Frazier, M. (2017). What facilitates dynamic capabilities? The role of organizational climate for trust. *Long Range Planning* 50(5), 550-566, Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0024630116300371?via%3Dihub>.

- Fontalvo, T., De La Hoz, E., & Morelos, J. (2017). La Productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Revista Dimensión Empresarial*, 47-60.
- Galvez, N. (2017). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal del servicio de emergencia del Hospital Regional Docente Materno Infantil el Carmen. *UNHEVAL*, Recuperado de: <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/2316>.
- Gavilanes, J., Alvarez, S., Toasa, S., & Jaramillo, P. (2021). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud de Ambato, Ecuador. *Revista Ecuatoriana de Ciencia Tecnología e Innovación en Salud Pública* 5(2), 1-14, Recuperado de: <https://www.inspilip.gob.ec/index.php/inspi/article/view/221>.
- Gómez, J. (2021). Peter Drucker y la comprensión actual de la empresa. *Revista Nuevas Tendencias*, 3-6.
- Gonzales, J., Paredes, M., & Núñez, R. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, 241-249.
- González, J., & Salazar, F. (2019). Gerencia Estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Revista Telos*, 242-267.
- González, J., Ramírez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 5(1), 1157-1170, Recuperado de: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318.
- Guerrero, D. (2018). Satisfacción del usuario externo sobre la calidad de atención de salud de la consulta externa en el hospital de la Policía Nacional No 2 - Guayaquil, 2017. *Universidad Católica de Santiago de Guayaquil*, Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/9975/1/T-UCSG-POS-MGSS-114.pdf>.
- Hamann, F., Arias, F., & Bejarano, J. (2019). Productividad total de los factores y eficiencia en el uso de los recursos productivos en Colombia. *Ensayos sobre Política Económica*, 4-54.

- Hernández, J., & Sánchez, M. (2020). Colaboradores satisfechos - productividad empresarial. *Boletín Científico De La Escuela Superior Atotonilco De Tula*, 4-9.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Definición del alcance de la investigación que se realizará: exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. *Metodología de la investigación - 6ta edición*, p. 88-101.
- Ibarcena, K. (2020). Relación entre el clima organizacional y productividad laboral en trabajadores administrativos de la Red de Salud Arequipa Caylloma-2019. *Universidad Católica de Santa María*, Recuperado de: <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/10164>.
- Iglesias, A., Torres, J., & Mora, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *Revista Medisur*, 1189-1197.
- Imran, M., & Salim, S. (2019). Correlación entre el aprendizaje organizacional y la productividad de los empleados en el consejo de cooperación del golfo. *Revista Opción*.
- Jiménez, A., & Villanueva, M. (2018). Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización: Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas*, 183-195.
- Juárez, L. (2018). Análisis de los elementos implícitos en la validación de contenido de un instrumento de investigación. *Revista Espacios* 39(53), 23, Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.html>.
- Kalhor, R., Omid, K., & Moosavi, S. (2018). Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff. *Journal of Evidence-Based Integrative Medicine* 23 (2), 1-5, Recuperado de: <https://doi.org/10.1177%2F2515690X18790726>.
- León, J. (2019). *Influencia de la motivación y el trabajo en equipo en el ambiente laboral productivo*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Luna, K., Sarmiento, W., & Ordoñez, J. (2020). La Productividad, competitividad y sustentabilidad como factores de impulso para la toma de decisiones a nivel gerencial. *Revista Dominio de Ciencias*, 113-128.
- Luna, L. (2021). *Influencia en el Liderazgo y la duración de la jornada laboral sobre la productividad*. Montería: Universidad de Córdoba.

- Mendoza, W., García, T., & Delgado, M. (2018). El control interno y su influencia en la gestión. *Revista Dominio de Ciencias*, 206-240.
- Mosquera, C., & Ramírez, L. (2018). Factores que intervienen en la productividad en el sector salud. *Universidad de San Buenaventura Colombia*, Recuperado de: http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/6030/1/Factores_Intervienen_Productividad_Mosquera_2018.pdf.
- Morales, F. C. (2020). Productividad laboral. *Economipedia*, <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>.
- Münch, L. (2011). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: Pearson Educación de México, SA de CV, .
- MSP. (2015). Acuerdo No. 00005212. Expedir la tipología sustitutiva para homolodar los establecimientos de salud por niveles de atención y servicios de apoyo del sistema nacional de salud. *Ministerio de Salud Pública del Ecuador. Suplemento del Registro Oficial 428 del 30 de enero 2015*, Recuperado de: http://www.calidadsalud.gob.ec/wp-content/uploads/2019/02/ACUERDO-MINISTERIAL-5212_-_TIPOLOGIA-ESTABLECIMIENTOS-DE-SALUD-POR-NIVEL-DE-ATENCION.pdf.
- Naranjo, H., Paz, A., & Marín, S. (2015). Clima organizacional: una investigación en la institución prestadora de servicios de salud (IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales. *Revista Universidad y Empresas* 17(28), 105-126, Recuperado de DOI: <https://doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.28.2015.05>.
- Navarro, S. M. (Marzo de 2012). *SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD” (ESTUDIO REALIZADO EN LA DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL ORGANISMO*.
- Neves, C., & Ferreira, T. (2021). Nurses’ job satisfaction assessment by areas of care. *Revista Da Escola Enfermagem USP* 55(1), 1-9, Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2020013203730>.
- Nirian, P. O. (2019). Clima organizacional. *Economipedia*, <https://economipedia.com/definiciones/clima-organizacional>.
- Ortiz, L., & Coronell, R. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud

- (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 187-193.
- Pacheco, F., Quimuña, A., & Velásquez, J. (2016). Auditoría médica como herramienta de control en la administración hospitalaria en el Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 1(2), 22-39. Recuperado a partir de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/7
- Paz, A., & Nuñez, R. (2017). La cultura organizacional como base del cumplimiento de objetivos estratégicos organizacionales. *Revista Portal De La Ciencia*, 144-155.
- Pedraza, A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación* 15(1), 90-101, Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/695/69559148009/html/>.
- Pimentel, J. (2020). Satisfacción laboral y productividad de los profesionales de la salud en consultorios externos del Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen - Huancayo 2018. *Universidad Peruana Los Andes*, Recuperado de: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1866>.
- Porta, S., & Tarrió, C. (2019). La capacitación para el desempeño laboral de los trabajadores productivos. *Revista Pedagogía Profesional*, 1-10.
- Prado, H. (2020). *Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL - 2019*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Prada, R., Rueda, M., & Ocampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista Espacios* 41(45), 57-75, Recuperado de: <http://w.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>.
- Quinaluisa, N., Ponce, V., & Muñoz, S. (2018). El control interno y sus herramientas de aplicación entre COSO y COCO. *Revista Cofín Habana*, 268-283.
- Ramírez, L. (2019). *Relaciones interpersonales en el ámbito laboral*. Tlaquepaque: Universidad Jesuita de Guadalajara.

- Reyes, A. (2017). Síndrome de Burnout y Clima Laboral en Profesionales de Enfermería de un Hospital De Cajamarca. *Universidad UPAGU*, Recuperado de: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/493>.
- Ríos, M., Valenzuela, F., Cahuana, B., & Bendezú, J. (2019). Ejecución del proyecto de investigación científica. *Revista San Marcos*.
- Robledo, K., Atarama, T., & Hermida, A. (2020). El storytelling como herramienta de comunicación interna: una propuesta de modelo de gestión. *Revista Cuadernos de Gestión*, 137-154.
- Rodríguez, H. (2019). *Control Interno*. La Vega: Universidad de Cundinamarca.
- Rojas, Jaimes, & Valencia. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista Espacios*, 1-15.
- Rojas, P., & Velásquez, F. (2018). *Motivación laboral y productividad de los trabajadores del Banco FalabellaChimbote, 2018*. Chimbote: Universidad César Vallejo.
- Romero, L., & Castillo, B. (2019). *Comunicación para la motivación. Claves de la asertividad y del trabajo en equipo de las organizaciones*. Happiness Management and Creativity in the XXI Century. .
- Sabanciogullari, S., & Dogam, S. (2015). Relationship between job satisfaction, professional identity and intention to leave the profession among nurses in Turkey. *Journal Nurs Managment* 23(3), 1076-1085.
- Sánchez, M., Segredo, A., & Casanova, M. (2016). Evaluación del clima organizacional en el policlinico universitario Dr. Mario Muñoz Monroy. *Revista Cubana de Medicina General Integral* 32(4), 1-14, Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubmedgenint/cmi-2016/cmi164b.pdf>.
- Segredo, M., Piñero, J., & López, P. (2015). Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. *Revista Cubana Salud Pública* 41(4), 603-619, Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000400004&lng=es.
- Sladogna, M. (2017). Productividad-Defniciones y perspectivas para la negociación colectiva. *Red Española Latinoamericana de trabajo y sindicalismo*, Recuperado de: <http://www.relats.org/documentos/ORGSladogna2.pdf>.

- Tamayo, Y., Del Río, A., & García, D. (2017). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. *Revista Suima Negocios*, 70-77.
- Travieso, C. (2022). La productividad y las teorías de crecimiento económico. *Revista Cofin Habana*, 1-10.
- Vargas, J., & Gonzalez, D. (2020). Planificación estratégica y su relación con el desarrollo organizacional en el hospital regional de Pucallpa. *Revista Sciéndo*, 7-10.
- Vasquez, M. (2019). Calidad de vida en el trabajo en profesionales de enfermería de un Hospital de ESSALUD. *Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo*, Recuperado de: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/4621>.
- Vega, C., & Castillo, R. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. *Revista Lauinvestiga*7(2), 39, Recuperado de: <http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/478>.
- Veliz, A., Dorner, A., Soto, A., Reyes, J., & Ganga, F. (2018). Inteligencia emocional y bienestar psicológico en profesionales de enfermería del sur de Chile. *Revista Medisur* 16(2), 259-266, Recuperaod de: <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/issue/view/98>.
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana Salud Pública* 43(4), Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014.
- Villegas, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Red Asistencial Essalud, Provincia Mariscal Nieto, Moquegua. *Universidad José Carlos Mariátegui*, Recuperado de: <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/20.500.12819/309>.
- Walter L. Arias Gallegos, J. L. (2018). *¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional?* Peru.
- Zapata Rotundo, G. J., Sigala Paparella, L., & Mirabal Martínez, A. (2016). *TOMA DE DECISIONES Y ESTILO DE LIDERAZGO: ESTUDIO EN MEDIANAS*. Barquisimeto, Venezuela: Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento de recolección de datos

INDICADORES	DIMENSIONES	Escala				
		Totalmente desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Objetivos						
Misión, visión, objetivos, y funcionamiento del establecimiento	1. ¿Está de acuerdo que los directivos socializan los objetivos, misión y visión del hospital, para con los trabajadores hospitalarios?					
	2. Como trabajador hospitalario ¿Está de acuerdo con los objetivos, misión y valores del hospital?					
	3. ¿Considera usted que los objetivos planteados por el hospital se cumplen en la gestión general del hospital ?					
	4. ¿Considera usted que el área específica donde labora cumple con los objetivos del hospital planteados?					
	5. ¿Está de acuerdo que existen puntos o lugares específicos del hospital donde se recuerde a los trabajadores la misión y visión del hospital?					
Cooperación						
Asociación entre empleados en pro del cumplimiento de los objetivos del sitio de trabajo	6. ¿Usted está de acuerdo que existe un ambiente de cooperación y de trabajo en equipo en el área hospitalaria donde labora?					
	7. ¿En el área hospitalaria en el que labora la comunicación entre los trabajadores es activa en función de un proceso hospitalario?					
	8. ¿Se realizan talleres que fomenten el trabajo de equipo y colaboración entre los miembros del área en el que labora?					
	9. ¿Se desarrollan colaboraciones entre los trabajadores en las tareas relacionadas a las actividades hospitalarias?					
	10. ¿En el área hospitalaria donde labora se plantean problemas suscitados al equipo de trabajo para plantear soluciones?					

Compromiso y lealtad					
Asociación entre empleados en pro del cumplimiento de los objetivos del sitio de trabajo	11. ¿Está de acuerdo que existe un compromiso de trabajo de parte de los trabajadores hospitalarios de su área?				
	12. ¿Está de acuerdo que los trabajadores de su área hospitalaria ingresa forma puntual al trabajo?				
	13. ¿Está de acuerdo que los trabajadores de su área hospitalaria asiste sin falta al trabajo?				
	14. ¿Se siente orgulloso(a) de la institución hospitalaria a la cuál usted representa?				
	15. ¿Se siente comprometido cuando se presentan nuevas estrategias para la mejora del desarrollo laboral?				
Liderazgo					
Percepción sobre el estilo de dirección y control de grupo	16. ¿Está de acuerdo que se percibe de parte de los directivos del hospital un liderazgo sobre las actividades y procesos del hospital en el que labora?				
	17. ¿Considera usted que los encargados, supervisores y quienes llevan el control del área influyen de forma positiva en el ambiente laboral del hospital?				
	18. ¿En el equipo de trabajo dentro del área en que labora se identifica una persona que lleven un liderazgo positivo en el entorno laboral?				
	19. ¿Las personas que llevan puestos de control y responsabilidad ejercen un liderazgo que promueve la participación activa de los trabajadores en el área hospitalaria en que labora?				
	20. ¿Está de acuerdo que se delegan responsabilidades entre los que componen el área hospitalaria en el que labora?				

Toma de decisiones						
Estilo de liderazgo, forma de participación en las decisiones del lugar de trabajo	21. ¿Considera usted que las tomas de decisiones que realizan los directivos del hospital son oportunas y resuelven de forma eficaz un problema?					
	22. ¿Considera usted que las decisiones se basan en análisis y reflexiones objetivas sin ningún tipo de sesgo?					
	23. ¿Considera usted que las decisiones que se toman en el área de trabajo son consensuadas con los trabajadores?					
	24. ¿Considera usted que las decisiones se alinean a la misión y visión de la entidad hospitalaria?					
	25. ¿Considera usted que se realizan replanteamientos a las decisiones cuando no se obtienen los resultados esperados?					
Relaciones interpersonales						
Trabajo grupal, motivación, comunicación, confianza y relaciones con los superiores	26. ¿Considera usted que la institución hospitalaria promueve el trato respetuoso entre los trabajadores?					
	27. ¿Considera usted que la persona encargada del control y supervisión del área en que labora maneja una buena relación con los trabajadores?					
	28. Cuando se presentan problemas relacionados las relaciones entre trabajadores en área de trabajo ¿Se realizan acciones de gestión de conflictos y convivencia ?					
	29. ¿Se realizan talleres o prácticas que fortalezcan las relaciones interpersonales entre los trabajadores del área en donde labora?					
	30. ¿Considera usted que existe un ambiente de compañerismo y buen trato en el área hospitalaria en que labora?					

Motivación						
Cargos que lideran equipos de trabajo, funciones directivas	31. ¿Considera que se siente a gusto al desarrollar sus labores dentro de la institución hospitalaria?					
	32. ¿Ha recibido reconocimientos o elogios por la realización de un buen trabajo dentro del área hospitalaria en que labora?					
	33. ¿Considera que la institución hospitalaria realiza acciones de formación y capacitación para estimular su desarrollo profesional?					
	34. ¿Considera que dentro del área hospitalaria en que labora es escuchado y aporta al buen desempeño de esta?					
	35. ¿Siente que ha alcanzado el cumplimiento de sus objetivos personales mediante el trabajo que realiza dentro de la institución hospitalaria?					
Incentivo y factores monetarios						
	36. ¿Está de acuerdo que la remuneración salarial que percibe representa la carga de trabajo que realiza en la institución hospitalaria?					
	37. ¿Está de acuerdo que recibe compensaciones o bonos cuando se realiza una labora extra dentro del área hospitalaria en que labora?					
	38. ¿Está de acuerdo que recibe su remuneración de forma puntual en la institución hospitalaria en que labora?					
	39. ¿Considera usted que la institución hospitalaria le brinda una cobertura de seguro sea público y privado?					
	40. ¿Considera usted que la institución hospitalaria brinda los incentivos necesarios para sentirse recompensado como trabajador hospitalario?					

Ejercicio del control

	<p>41. ¿Considera usted que las evaluaciones de las actividades se relacionan a las metas y objetivos de la organización?</p>					
	<p>42. ¿Considera usted que dentro del área hospitalaria en que labora, existen indicadores para medir el rendimiento de los trabajadores?</p>					
	<p>43. ¿Considera usted que se realiza un seguimiento y control activo sobre las actividades de los trabajadores del área hospitalaria?</p>					
	<p>44. ¿Considera usted que se realizan auditorías internas para el control de los resultados obtenidos en el 'área que labora?</p>					
	<p>45. ¿Considera usted que se realizan auditorías externas para el control de los resultados obtenidos en el 'área que labora?</p>					

INDICADORES	DIMENSIONES	Escala				
		Totalmente desacuero	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	Eficacia					
Resultado previsto	46. ¿Considera usted que las actividades y procesos en la institución hospitalaria cumplen con el objetivo organizacional?					
	47. ¿El personal está dispuesto a realizar cambios y mejoras para disminuir errores en las actividades en el área en que trabaja?					
	48. ¿Considera usted que los resultados obtenidos relacionadas a las actividades se comunican y socializan con los trabajadores en el área donde labora?					
	49. ¿Cree usted que el capital humano en el área de sus labores es adecuado para cada puesto de trabajo asignado?					
	50. ¿Considera usted que los procesos y actividades establecidas en el área de trabajo posibilitan el cumplimiento de las tareas a realizar?					
	Eficiencia					
Tiempo invertido	51. El tiempo de trabajo, ¿Considera usted que el tiempo que se asigna en las actividades de trabajo es aprovechado de forma eficiente?					
	52. ¿Considera usted que las cargas de trabajo se asignan de forma eficiente con respecto al número de trabajadores en el área donde labora?					
	53. ¿Esta de acuerdo que los insumos y recursos de trabajo se asignan de forma eficiente con respecto a la carga de trabajo en el área donde labora?					
	54. ¿Considera usted que el uso de equipos médicos se utilizan de forma eficiente con respecto a la carga de trabajo existente en el área donde labora?					
	55. ¿Cree usted que la gestión de la infraestructura esta organizada de forma eficiente para responder a las demandas de servicio del hospital?					

		Satisfacción de los trabajadores				
Trabajo en equipo, relación con jefes y directivos	56. ¿Considera usted que las necesidades de los trabajadores son satisfechas en su totalidad?					
	57. ¿Cree usted que la atención a los pacientes es cálida y agradable de parte de los trabajadores en el área que labora?					
	58. ¿Está de acuerdo que la institución hospitalaria brinda las facilidades respectivas a los usuarios del servicio para solucionar un trámite administrativo?					
	59. ¿Considera usted que la institución hospitalaria considera las recomendaciones y reclamos que realizan los usuarios del servicio (pacientes)?					
	60. ¿Considera usted que la institución la experiencia que brinda la institución hospitalaria cumple con las expectativas de los usuarios del servicio (pacientes)?					

FICHA DE EXPERTO
Tema de investigación: Clima organizacional y productividad laboral en el personal de un centro de salud El Triunfo – Ecuador 2022

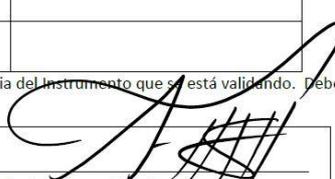
FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy Buena 61-80				Excelente 81-100				OBSERVACIONES
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																				X	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				X	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				X	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

El Triunfo, 18 de junio del 2022.

 Evaluación numérica : 100
 Evaluación cualitativa : Excelente


 Evaluador: Carrera Balladares Franklin Isaac
 Master en administración de empresas.
 C.I: 0921113346

FICHA DE EXPERTO
Tema de investigación: Clima organizacional y productividad laboral en el personal de un centro de salud El Triunfo – Ecuador 2022

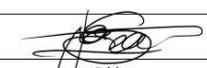
FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy Buena 61-80				Excelente 81-100				OBSERVACIONES
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				X	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				X	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				X	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																				X	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				X	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				X	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

El Triunfo, 18 de junio del 2022.

 Evaluación numérica : 100
 Evaluación cualitativa : Excelente


 Salgado Insuaste Jorge Eddy
 Dr. Jorge Salgado MSc. PRL, Dipl. en Nutrición.
 C.I: 0931057756

Anexo 3. Proceso de confiabilidad

REPORTE DE VALIDEZ

Instrumento de validación del cuestionario de Clima Organizacional

El instrumento mide la “Clima Organizacional”, integrado por **9** dimensiones (**45** ítems): **Dimensión 1 “objetivos” (5 ítems)**, **Dimensión 2 “cooperación” (5 ítems)**, **Dimensión 3 “compromiso” (5 ítems)**, **Dimensión 4 “liderazgo” (5 ítems)**, **Dimensión 5 “toma de decisiones” (5 ítems)**, **Dimensión 6 “relaciones interpersonales” (5 ítems)**, **Dimensión 7 “motivación” (5 ítems)**, **Dimensión 8 “incentivos y factores monetarios” (5 ítems)** y **Dimensión 9 “ejercicio de control” (5 ítems)**, en una escala tipo **Likert de 1 a 5** puntos, el análisis factorial exploratorio mediante el método de componentes principales y rotación varimax (**KMO = 0.884**, Prueba de esfericidad de Bartlett = **3472,983****, Varianza total explicada = **73,98%**, Comunalidades: **0.604 – 0.812**, Cargas factoriales: **0.398 – 0.806**), que evidencian la validez del constructo. Además, el instrumento presenta una **alta** validez de contenido (**CVI Lawshe = 1.000**).

Tabla 17

Baremos de las variables

Variable / Dimensión	Baja	Adecuada	Alta
“Clima organizacional”	1 - 75	76 - 150	151 - 225
“Objetivos”	1 - 8	9 - 16	17 - 25
“Cooperación”	1 - 8	9 - 16	17 - 25
“Compromiso”	1 - 8	9 - 16	17 - 25
“Liderazgo”	1 - 8	9 - 16	17 - 25
“Toma de decisiones”	1 - 8	9 - 16	17 - 25
“Relaciones Interpersonales”	1 - 8	9 - 16	17 - 25
“Motivación”	1 - 8	9 - 16	17 - 25

“Incentivos”	1- 8	9- 16	17- 25
“Ejercicio de control”	1- 8	9- 16	17- 25

Normas percentilares de la puntuación $T = 10xZ+50$

Así mismo, se obtuvo el puntaje estándar normalizado T a fin de presentar una interpretación cualitativa objetiva de los puntajes obtenidos en los instrumentos.

RESULTADOS

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,884
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	3472,98
	gl	990
	Sig.	,000

Varianza total explicada

Compo nente	Tota l	Autovalores iniciales		Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
		% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	21,368	47,485	47,485	21,368	47,485	47,485
2	2,313	5,141	52,626	2,313	5,141	52,626
3	1,733	3,852	56,478	1,733	3,852	56,478
4	1,659	3,686	60,164	1,659	3,686	60,164
5	1,418	3,150	63,314	1,418	3,150	63,314
6	1,309	2,908	66,222	1,309	2,908	66,222
7	1,266	2,813	69,034	1,266	2,813	69,034
8	1,194	2,653	71,687	1,194	2,653	71,687

9	1,034	2,297	73,984	1,034	2,297	73,984
10	,921	2,046	76,030			
11	,843	1,874	77,904			
12	,794	1,764	79,667			
13	,763	1,695	81,362			
14	,692	1,538	82,900			
15	,613	1,363	84,263			
16	,593	1,318	85,581			
17	,518	1,152	86,733			
18	,502	1,116	87,849			
19	,501	1,113	88,962			
20	,422	,937	89,898			
21	,400	,889	90,787			
22	,375	,834	91,621			
23	,348	,773	92,394			
24	,326	,725	93,119			
25	,315	,701	93,820			
26	,287	,638	94,458			
27	,276	,612	95,070			
28	,262	,582	95,652			
29	,235	,523	96,175			
30	,231	,512	96,687			
31	,192	,427	97,115			
32	,170	,377	97,492			
33	,147	,326	97,818			
34	,141	,314	98,132			
35	,122	,272	98,403			
36	,113	,251	98,654			
37	,107	,237	98,892			
38	,094	,209	99,101			
39	,086	,191	99,292			
40	,073	,162	99,454			
41	,064	,142	99,596			
42	,054	,120	99,716			
43	,051	,114	99,830			
44	,043	,095	99,925			
45	,034	,075	100,000			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Comunalidades

	Inicial	Extracci ón
1	VAR0000 1,000	,744
2	VAR0000 1,000	,794
3	VAR0000 1,000	,697
4	VAR0000 1,000	,759
5	VAR0000 1,000	,677
6	VAR0000 1,000	,786
7	VAR0000 1,000	,800
8	VAR0000 1,000	,727
9	VAR0000 1,000	,790
0	VAR0001 1,000	,715
1	VAR0001 1,000	,708
2	VAR0001 1,000	,768
3	VAR0001 1,000	,730
4	VAR0001 1,000	,604
5	VAR0001 1,000	,788
6	VAR0001 1,000	,788
7	VAR0001 1,000	,726
8	VAR0001 1,000	,674
9	VAR0001 1,000	,709

0	VAR0002	1,000	,773
1	VAR0002	1,000	,804
2	VAR0002	1,000	,758
3	VAR0002	1,000	,724
4	VAR0002	1,000	,743
5	VAR0002	1,000	,762
6	VAR0002	1,000	,659
7	VAR0002	1,000	,724
8	VAR0002	1,000	,708
9	VAR0002	1,000	,717
0	VAR0003	1,000	,774
1	VAR0003	1,000	,688
2	VAR0003	1,000	,749
3	VAR0003	1,000	,686
4	VAR0003	1,000	,805
5	VAR0003	1,000	,768
6	VAR0003	1,000	,783
7	VAR0003	1,000	,778
8	VAR0003	1,000	,759
9	VAR0003	1,000	,626
0	VAR0004	1,000	,812

1	VAR0004	1,000	,809
2	VAR0004	1,000	,626
3	VAR0004	1,000	,733
4	VAR0004	1,000	,778
5	VAR0004	1,000	,764

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente^a

	Componente								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
VA	,5	-	-	,2	,2	,5	,0	,0	,04
R00001	32	,055	,226	87	03	26	70	01	2
VA	,5	,1	-	,5	,1	,0	,2	-	-
R00002	57	40	,272	39	08	00	65	,031	,128
VA	,6	-	-	,1	-	,0	,1	-	-
R00003	51	,132	,320	32	,256	48	37	,015	,222
VA	,7	-	-	,1	-	-	,0	-	,01
R00004	64	,017	,169	24	,281	,202	83	,069	3
VA	,5	-	-	,3	,1	-	-	-	-
R00005	23	,058	,420	62	33	,141	,067	,086	,208
VA	,6	,0	-	-	-	-	,2	,2	,06
R00006	64	62	,379	,127	,020	,302	11	04	3
VA	,6	,3	-	-	-	-	-	,1	,17
R00007	82	49	,290	,019	,047	,247	,093	60	7
VA	,7	,1	-	-	,2	-	,0	,1	-
R00008	16	31	,257	,156	57	,112	73	32	,074
VA	,7	,2	-	-	-	-	-	-	,05
R00009	48	50	,225	,079	,324	,018	,007	,049	8
VA	,6	-	,0	-	-	,0	,0	,3	-
R00010	93	,045	04	,101	,039	98	39	42	,304
VA	,6	,3	,0	-	-	,0	,2	,0	,03
R00011	88	70	02	,196	,121	54	00	16	5
VA	,5	,5	-	-	-	,3	,0	,2	-
R00012	76	27	,016	,100	,030	15	51	14	,013

VA	,6	,4	,0	-	,0	,2	-	,0	,01
R00013	34	06	74	,329	62	08	,048	15	2
VA	,6	,1	,1	-	-	,0	,1	-	-
R00014	32	98	77	,005	,113	39	22	,304	,108
VA	,4	,4	,3	,2	,0	,0	-	,0	-
R00015	95	05	68	38	75	85	,277	45	,309
VA	,7	,0	-	-	-	,0	,1	-	-
R00016	92	85	,114	,047	,192	02	57	,195	,196
VA	,7	,0	,0	-	-	-	-	-	-
R00017	96	05	55	,177	,132	,008	,047	,144	,134
VA	,6	,2	-	,0	,0	-	-	-	,01
R00018	23	27	,018	21	75	,233	,263	,322	5
VA	,7	,0	,0	-	-	-	-	,1	,16
R00019	89	04	26	,020	,122	,014	,150	45	3
VA	,3	,3	,3	,4	-	-	-	,1	,42
R00020	98	45	01	06	,165	,096	,090	33	2
VA	,7	-	-	-	,4	-	-	-	,05
R00021	21	,126	,074	,023	21	,130	,245	,075	7
VA	,6	-	,0	-	,4	-	,0	-	,11
R00022	81	,110	04	,187	25	,221	02	,064	7
VA	,7	-	,0	-	-	-	,0	-	,18
R00023	38	,079	67	,231	,206	,171	63	,074	2
VA	,7	,0	,0	-	,2	-	,0	-	,06
R00024	89	35	16	,014	70	,012	09	,200	9
VA	,8	,0	,0	,0	,1	-	-	-	-
R00025	05	17	12	79	88	,005	,120	,210	,116
VA	,6	,1	,0	,0	,0	-	,3	,1	,01
R00026	80	47	76	03	98	,101	52	57	9
VA	,7	,1	,0	,1	,0	,0	,0	-	,25
R00027	62	61	71	16	76	29	43	,163	3
VA	,7	,1	-	-	,2	,1	-	-	,09
R00028	44	41	,038	,109	30	77	,135	,102	5
VA	,7	-	-	-	-	,1	-	-	-
R00029	93	,125	,026	,120	,124	18	,145	,012	,081
VA	,7	,0	-	-	-	,2	-	-	,15
R00030	78	80	,061	,206	,087	02	,132	,164	5
VA	,6	,2	,1	,0	,0	,0	-	,2	-
R00031	44	61	87	59	00	72	,187	41	,262
VA	,7	-	-	-	-	-	-	-	-
R00032	65	,232	,020	,123	,139	,081	,144	,153	,155
VA	,7	-	,1	,1	-	,1	-	-	,02
R00033	05	,232	44	47	,226	17	,128	,104	1

VA	,7	-	,1	-	,1	-	-	,0	-
R00034	58	,403	17	,010	19	,025	,180	16	,078
VA	,6	-	,1	,4	-	-	-	-	,15
R00035	38	,170	28	27	,300	,021	,138	,005	8
VA	,6	-	-	-	-	,1	-	,1	,07
R00036	72	,407	,260	,118	,044	80	,081	92	8
VA	,6	-	-	-	,1	,2	-	,2	,21
R00037	89	,233	,123	,148	23	93	,063	48	5
VA	,5	-	,1	,0	-	-	-	,4	-
R00038	87	,157	80	64	,036	,289	,221	65	,046
VA	,6	-	,0	,3	,1	,0	,1	,1	,08
R00039	09	,111	51	86	96	56	50	42	3
VA	,7	-	,0	,0	-	,2	-	-	,07
R00040	22	,415	19	38	,153	88	,027	,057	8
VA	,8	-	,2	-	,0	-	-	,1	-
R00041	06	,081	44	,022	19	,210	,098	10	,165
VA	,7	-	,0	,0	,0	-	,1	-	,14
R00042	14	,251	51	58	13	,061	48	,030	2
VA	,7	-	,2	-	-	-	,2	-	-
R00043	38	,198	46	,113	,009	,143	30	,029	,044
VA	,6	-	,3	-	,0	,0	,3	,0	-
R00044	33	,267	78	,178	06	27	59	13	,056
VA	,6	-	,4	,1	,1	,0	,3	-	,00
R00045	15	,018	24	17	81	21	97	,036	9

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 9 componentes extraídos.

REPORTE DE CONFIABILIDAD

CLIMA ORGANIZACIONAL

La confiabilidad global de la escala y sus dimensiones se valoró calculando el índice de la consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach y Omega Mac Donald sus resultados se detallan a continuación.

Tabla 18

Coeficiente de confiabilidad del cuestionario de Clima organizacional

Dimensión	N° ítems	N	M	α	Ω
Clima Organizacional	45	90	3.85	.974	.975
Objetivos	5	90	3.92	.816	.822
Cooperación	5	90	3.78	.872	.869
Compromiso	5	90	3.96	.837	.845
Liderazgo	5	90	3.86	.821	.834
Toma de decisiones	5	90	3.79	.891	.894
Relaciones interpersonales	5	90	3.78	.881	.885
Motivación	5	90	3.86	.850	.858
Incentivos	5	90	3.83	.834	.846
Ejercicio de control	5	90	3.82	.879	.879

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; α : Alfa de Cronbach; ω : Omega de Mc Donald.

En la tabla 18. Se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de Clima Organizacional, continua en el personal asistencial del centro de salud mediante el coeficiente Omega Mc Donald con una muestra piloto de 90 individuos, cuyos valores evidencia alta confiabilidad, tanto en la Dimensión global de Clima organizacional ($\omega = .975$), como en las dimensión objetivos ($\omega = .822$), Cooperación ($\omega = .869$), Compromiso ($\omega = .845$), Liderazgo ($\omega = .834$), Toma de decisiones ($\omega = .894$), Relaciones interpersonales ($\omega = .885$), motivación ($\omega = .858$), incentivos ($\omega = .846$), ejercicio de control (ω

=.879) lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

Frequentist Individual Item Reliability Statistics		
Item	If item dropped	
	McDonald's ω	Cronbach's α
VAR00001	0.974	0.974
VAR00002	0.974	0.974
VAR00003	0.974	0.974
VAR00004	0.974	0.973
VAR00005	0.975	0.974
VAR00006	0.974	0.973
VAR00007	0.974	0.973
VAR00008	0.974	0.973
VAR00009	0.974	0.973
VAR00010	0.974	0.973
VAR00011	0.974	0.973
VAR00012	0.974	0.974
VAR00013	0.974	0.974
VAR00014	0.974	0.974
VAR00015	0.975	0.974
VAR00016	0.974	0.973
VAR00017	0.974	0.973
VAR00018	0.974	0.974
VAR00019	0.974	0.973
VAR00020	0.975	0.974
VAR00021	0.974	0.973
VAR00022	0.974	0.973
VAR00023	0.974	0.973
VAR00024	0.974	0.973
VAR00025	0.974	0.973
VAR00026	0.974	0.973
VAR00027	0.974	0.973
VAR00028	0.974	0.973
VAR00029	0.974	0.973
VAR00030	0.974	0.973
VAR00031	0.974	0.974
VAR00032	0.974	0.973
VAR00033	0.974	0.973
VAR00034	0.974	0.973
VAR00035	0.974	0.974
VAR00036	0.974	0.973
VAR00037	0.974	0.973

Frequentist Individual Item Reliability Statistics

Item	If item dropped	
	McDonald' s ω	Cronbach' s α
VAR00038	0.974	0.974
VAR00039	0.974	0.974
VAR00040	0.974	0.973
VAR00041	0.974	0.973
VAR00042	0.974	0.973
VAR00043	0.974	0.973
VAR00044	0.974	0.974
VAR00045	0.974	0.974

REPORTE DE VALIDEZ

Instrumento de validación del cuestionario de Productividad Laboral

El instrumento mide la “**Productividad Laboral**”, integrado por **3** dimensiones (**15** ítems): **Dimensión 1 “eficacia” (5 ítems)**, **Dimensión 2 “eficiencia” (5 ítems)**, **Dimensión 3 “satisfacción cliente” (5 ítems)**, en una escala tipo **Likert de 1 a 5** puntos, el análisis factorial exploratorio mediante el método de componentes principales y rotación varimax ($KMO = 0.894$, Prueba de esfericidad de Bartlett = **955,278****, Varianza total explicada = **70,56%**, Comunalidades: **0.533 – 0.827**, Cargas factoriales: **0.703 – 0.803**), que evidencian la validez del constructo. Además, el instrumento presenta una **alta** validez de contenido (**CVI Lawshe = 1.000**).

Tabla 19

Baremos de las variables

Variable / Dimensión	Muy baja	Baja	Alta
Productividad Laboral	1 -25	26 - 50	51 - 75
“Eficacia”	1- 8	9- 16	17- 25
“Eficiencia”	1- 8	9- 16	17- 25
“Satisfacción cliente”	1- 8	9- 16	17- 25

Normas percentilares de la puntuación $T = 10xZ+50$

Así mismo, se obtuvo el puntaje estándar normalizado T a fin de presentar una interpretación cualitativa objetiva de los puntajes obtenidos en los instrumentos.

RESULTADOS

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,894
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	955,278
	gl	105
	Sig.	,000

Varianza total explicada

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	Total	% de varianza	% acumulado
1	8,283	55,217	55,217	8,283	55,217	3,680	24,536	24,536
2	1,221	8,143	63,360	1,221	8,143	3,650	24,334	48,869
3	1,081	7,204	70,564	1,081	7,204	3,254	21,695	70,564
4	,878	5,854	76,418					
5	,668	4,455	80,873					
6	,489	3,257	84,130					
7	,434	2,894	87,024					
8	,365	2,435	89,459					
9	,330	2,201	91,660					
10	,300	1,997	93,657					
11	,263	1,754	95,411					

12	,217	1,44 7	96, 858						
13	,190	1,26 4	98, 122						
14	,164	1,09 3	99, 216						
15	,118	,784	10 0,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Comunalidades

		Inicial	Extracción
1	VAR0000	1,000	,767
2	VAR0000	1,000	,729
3	VAR0000	1,000	,630
4	VAR0000	1,000	,736
5	VAR0000	1,000	,665
6	VAR0000	1,000	,533
7	VAR0000	1,000	,657
8	VAR0000	1,000	,702
9	VAR0000	1,000	,791
0	VAR0001	1,000	,827
1	VAR0001	1,000	,660
2	VAR0001	1,000	,648
3	VAR0001	1,000	,720
4	VAR0001	1,000	,757

VAR0001	1,000	,763
5		

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Matriz de componente^a

		Componente		
		1	2	3
1	VAR0000	,739	,226	,413
2	VAR0000	,560	,637	-,093
3	VAR0000	,765	,208	,038
4	VAR0000	,712	,250	,409
5	VAR0000	,730	,275	,239
6	VAR0000	,721	,076	-,088
7	VAR0000	,722	,098	-,356
8	VAR0000	,803	,043	-,235
9	VAR0000	,779	,075	-,423
0	VAR0001	,773	-,158	-,452
1	VAR0001	,772	-,211	,138
2	VAR0001	,772	-,193	,123
3	VAR0001	,802	-,274	-,037
4	VAR0001	,762	-,372	,197
5	VAR0001	,703	-,490	,169

Método de extracción: análisis de componentes principales.

a. 3 componentes extraídos.

REPORTE DE CONFIABILIDAD
PRODUCTIVIDAD LABORAL

La confiabilidad global de la escala y sus dimensiones se valoró calculando el índice de la consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach y Omega Mac Donald sus resultados se detallan a continuación.

Tabla 20

Coeficiente de confiabilidad del cuestionario de Clima organizacional

Dimensión	N° ítems	N	M	α	Ω
Productividad laboral	15	90	3.66	.941	.943
Eficacia	5	90	3.75	.859	.862
Eficiencia	5	90	3.61	.895	.889
Satisfacción Laboral	5	90	3.62	.895	.896

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; α : Alfa de Cronbach; ω : Omega de Mc Donald

En la tabla 2. Se observa que el análisis de confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de Productividad Laboral, continua en el personal asistencial del centro de salud mediante el coeficiente Omega Mc Donald con una muestra piloto de 90 individuos, cuyos valores evidencia alta confiabilidad, tanto en la Dimensión global de Clima Productividad Laboral ($\omega = .943$), como en las dimensión eficacia ($\omega = .862$), eficiencia ($\omega = .889$), y satisfacción laboral ($\omega = .896$) lo cual constituye que el instrumento cuenta con evidencia de confiabilidad por consistencia interna.

Frequentist Statistics	Individual Item	Reliability If item dropped McDonald's ω
Item		
VAR00001		0.939
VAR00002		0.943
VAR00003		0.938
VAR00004		0.940
VAR00005		0.939

Frequentist Statistics	Individual Item	Reliability
		If item dropped
	Item	McDonald's ω
	VAR00006	0.939
	VAR00007	0.939
	VAR00008	0.937
	VAR00009	0.938
	VAR00010	0.938
	VAR00011	0.938
	VAR00012	0.938
	VAR00013	0.937
	VAR00014	0.938
	VAR00015	0.940

Anexo 4. Matriz de operacionalización de variables

Variable 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (25 Preguntas)	ESCALA (25)
Clima Organizacional	Conjunto de factores que sirve para caracterizar un ambiente de trabajo, denotando en su interior la organización y percepción de las condiciones laborales que distingue el trabajador (Romero & Llanos, 2016)	Objetivos	Misión, visión, objetivos, y funcionamiento del establecimiento		Totalmente de acuerdo, en desacuerdo, neutro, de acuerdo, totalmente de acuerdo
		Cooperación/compromiso	Asociación entre empleados en pro del cumplimiento de los objetivos del sitio de trabajo		
		Liderazgo	Percepción sobre el estilo de dirección y control de grupo		
		Toma de decisiones	Estilo de liderazgo, forma de participación en las decisiones del lugar de trabajo		
		Relaciones interpersonales	Trabajo grupal, motivación, comunicación, confianza y relaciones con los superiores		
		Motivación/incentivo/factores monetarios	Cargos que lideran equipos de trabajo, funciones directivas		
		Ejercicio del control	Validación del cumplimiento de objetivos realizados en un determinado periodo de tiempo		

V2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS (2 Preguntas)	ESCALA
Productividad laboral	Importante indicador de la economía y está estrechamente relacionado con el crecimiento de la misma, la productividad laboral representa el volumen total de producción de la organización, y este se mide mediante la eficacia, eficiencia y satisfacción laboral (Guerrero, 2018)	Eficacia Eficiencia Satisfacción laboral	Resultado previsto Tiempo invertido Trabajo en equipo, relación con jefes y directivos		Totalmente desacuerdo, en desacuerdo, neutro, de acuerdo, totalmente de acuerdo

Anexo 5. Consentimiento informado



CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Carrera Balladares Franklin Isaac, con cédula de identidad número 0921113346, de nacionalidad ecuatoriana consiento en participar en la investigación titulada: Clima organizacional y productividad laboral en el personal de un centro de salud El Triunfo – Ecuador 2022, en calidad de evaluador del instrumento de investigación perteneciente a la Lda. Allisson Estefanía Carrera Ibarra.

Para tales fines:

- He sido informado de los objetivos de la investigación.

Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre Clima organizacional y productividad laboral en el personal de un centro de salud El Triunfo – Ecuador 2022.

Objetivos específicos:

Identificar la relación que existe entre los objetivos y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

Demostrar la relación que existe entre la cooperación y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

Conocer la relación que existe entre el liderazgo y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

Demostrar la relación que existe entre la toma de decisiones y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

- Se me ha informado de forma clara y precisa información de la investigación, relativa al propósito del estudio, modalidad de participación, riesgos y beneficios, voluntariedad, derecho a conocer los resultados, derecho a retirarse del estudio en cualquier momento, voluntariedad, derecho a conocer los resultados y confidencialidad.

Franklin Isaac Carrera Balladares.
Master en administración de empresas.
CI: 0921113346



CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Figuera Samaniego Karina Mishell, con cédula de identidad número 0924370752, de nacionalidad ecuatoriana consiento en participar en la investigación titulada: Clima organizacional y productividad laboral en el personal de un centro de salud El Triunfo – Ecuador 2022, en calidad de evaluador del instrumento de investigación perteneciente a la Lda. Allisson Estefanía Carrera Ibarra.

Para tales fines:

- He sido informado de los objetivos de la investigación.

Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre Clima organizacional y productividad laboral en el personal de un centro de salud El Triunfo – Ecuador 2022.

Objetivos específicos:

Identificar la relación que existe entre los objetivos y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

Demostrar la relación que existe entre la cooperación y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

Conocer la relación que existe entre el liderazgo y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

Demostrar la relación que existe entre la toma de decisiones y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

Establecer la vinculación que existe entre las relaciones interpersonales y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

Interpretar la relación que existe entre la motivación y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

Identificar la relación que existe entre el ejercicio de control y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción

- Se me ha informado de forma clara y precisa información de la investigación, relativa al propósito del estudio, modalidad de participación, riesgos y beneficios, voluntariedad, derecho a conocer los resultados, derecho a retirarse del estudio en cualquier momento, voluntariedad, derecho a conocer los resultados y confidencialidad.



Karina Mishell Figuerola Samaniego
Master en gestión de los servicios de salud
CI: 0924370752



CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Salgado Insuaste Jorge Eddy, con cédula de identidad número 0911437127, de nacionalidad ecuatoriana consiento en participar en la investigación titulada: Clima organizacional y productividad laboral en el personal de un centro de salud El Triunfo – Ecuador 2022, en calidad de evaluador del instrumento de investigación perteneciente a la Lda. Allisson Estefanía Carrera Ibarra.

Para tales fines:

- He sido informado de los objetivos de la investigación.

Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre Clima organizacional y productividad laboral en el personal de un centro de salud El Triunfo – Ecuador 2022.

Objetivos específicos:

Identificar la relación que existe entre los objetivos y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

Demostrar la relación que existe entre la cooperación y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

Conocer la relación que existe entre el liderazgo y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

Demostrar la relación que existe entre la toma de decisiones y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

Establecer la vinculación que existe entre las relaciones interpersonales y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

Interpretar la relación que existe entre la motivación y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

Identificar la relación que existe entre el ejercicio de control y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

- Se me ha informado de forma clara y precisa información de la investigación, relativa al propósito del estudio, modalidad de participación, riesgos y beneficios, voluntariedad, derecho a conocer los resultados, derecho a retirarse del estudio en cualquier momento, voluntariedad, derecho a conocer los resultados y confidencialidad.



Jorge Eddy Salgado Insuaste.
Dr. Jorge Salgado MSc. PRL, Dipl. en Nutrición.
Ci: 0911437127



CARTA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Cedeño Vences Kevin Gabriel, con cédula de identidad número 0931057756, de nacionalidad ecuatoriana consiento en participar en la investigación titulada: Clima organizacional y productividad laboral en el personal de un centro de salud El Triunfo – Ecuador 2022, en calidad de evaluador del instrumento de investigación perteneciente a la Lda. Allisson Estefanía Carrera Ibarra.

Para tales fines:

- He sido informado de los objetivos de la investigación.

Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre Clima organizacional y productividad laboral en el personal de un centro de salud El Triunfo – Ecuador 2022.

Objetivos específicos:

Identificar la relación que existe entre los objetivos y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

Demostrar la relación que existe entre la cooperación y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

Conocer la relación que existe entre el liderazgo y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

Demostrar la relación que existe entre la toma de decisiones y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

Establecer la vinculación que existe entre las relaciones interpersonales y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

Interpretar la relación que existe entre la motivación y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

Identificar la relación que existe entre el ejercicio de control y las dimensiones de la productividad laboral: eficacia, eficiencia, satisfacción laboral.

- Se me ha informado de forma clara y precisa información de la investigación, relativa al propósito del estudio, modalidad de participación, riesgos y beneficios, voluntariedad, derecho a conocer los resultados, derecho a retirarse del estudio en cualquier momento, voluntariedad, derecho a conocer los resultados y confidencialidad.

Kevin Gabriel Cedeño Vences
Master en Producción y operaciones industriales.
CI: 0931057756

Anexo 6. Base de datos clima organizacional

Objetivos						Cooperación					Compromiso y lealtad					Liderazgo					Clima laboral					Toma de decisiones					Relaciones interpersonales				
1. ¿Esta de acuerdo que los directivos socializan los objetivos, misión y visión del hospital, para con los trabajadores hospitalarios?	2. Como trabajador hospitalario ¿Esta de acuerdo con los valores de la gestión general del hospital?	3. ¿Considera usted que los objetivos planteados por el hospital se cumplen en la gestión del hospital?	4. ¿Considera usted que el área específica donde se labora cumple con los objetivos del hospital?	5. ¿Esta de acuerdo que existen puntos o lugares específicos del hospital donde se recuerda a los trabajadores es la misión y visión del hospital?	6. ¿Usted esta de acuerdo que existe un ambiente de cooperación y de trabajo en el área hospitalaria donde labora?	7. ¿En el área hospitalaria en el que labora la comunicación entre los trabajadores y colaboración entre los miembros del área en el que labora?	8. ¿Se realizan talleres que fomenten el trabajo de equipo y colaboración entre los miembros del área en el que labora?	9. ¿Se desarrolla colaboración entre los trabajadores en las tareas relacionadas a las actividades hospitalarias?	10. ¿En el área hospitalaria donde labora se plantean problemas al equipo de trabajo de forma puntual en el horario de trabajo asignado?	11. ¿Esta de acuerdo que existe un compromiso de parte de los trabajadores hospitalarios de su área?	12. ¿Esta de acuerdo que los trabajadores de su área ingresan a asistir sin falta al trabajo?	13. ¿Esta de acuerdo que los trabajadores de su área asiste sin falta al trabajo?	14. ¿Se siente orgulloso(a) de la institución hospitalaria a la cuál usted representa?	15. ¿Se siente comprometido cuando se presentan nuevas estrategias para la mejora del desarrollo laboral?	16. ¿Esta de acuerdo que percibe de parte de los directivos del hospital un liderazgo sobre las actividades y procesos del hospital en el que labora?	17. ¿Considera usted que los supervisores y quienes llevan el control del área influyen de forma positiva en el ambiente laboral del hospital?	18. ¿En el equipo de trabajo dentro del área en que labora se ejercen responsabilidades que se deleguen a quienes se identifican una persona que participa en el liderazgo del trabajador en el entorno laboral?	19. ¿Las personas que llevan puestos de control y responsabilidad en el área promueven la composición del área hospitalaria donde labora?	20. ¿Esta de acuerdo que se deleguen responsabilidades entre los que componen el área hospitalaria donde labora?	21. ¿Considera usted que las decisiones que se toman en el análisis y reflexiones sin ningun tipo de sesgo?	22. ¿Considera usted que las decisiones se basan en el área de trabajo y son consensuadas con los trabajadores?	23. ¿Considera usted que las decisiones que se toman en el área de trabajo y visión de la entidad hospitalaria?	24. ¿Considera usted que las decisiones se alinean a la misión y visión de la entidad hospitalaria?	25. ¿Considera usted que se realizan replanteamientos a las decisiones cuando no se obtienen los resultados esperados?	26. ¿Considera usted que la institución hospitalaria promueve el trato respetuoso entre los trabajadores es?	27. ¿Considera usted que la persona encargada del control y supervisión del área de trabajo maneja una buena relación con los trabajadores?	28. Cuando se presentan problemas relacionados a las relaciones entre los trabajadores en el área de trabajo ¿Se realizan acciones de gestión de conflictos y convivencia?	29. ¿Se realizan talleres o prácticas que fortalezcan las relaciones interpersonales entre los trabajadores de donde labora?							
5	4	4	4	4	21	4	4	3	4	4	19	4	4	4	5	4	21	4	4	3	3	4	4	19	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3
2	2	2	2	3	11	3	4	3	3	2	15	2	3	3	4	4	16	3	2	3	3	3	3	14	4	4	3	3	3	14	4	4	3	3	3
5	5	3	3	5	21	4	4	4	3	2	17	3	5	2	4	5	19	4	3	4	2	5	18	3	2	2	4	4	15	4	4	3	2	2	
3	4	4	5	4	20	5	4	2	4	3	18	4	3	3	5	5	20	3	4	5	4	4	20	3	4	4	5	4	20	4	4	3	2	4	
5	5	5	5	4	24	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	19	3	4	4	4	4	19	5	5	4	3	3	20	3	4	5	4	4	
5	5	3	3	4	20	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	3	17	3	4	4	3	4	18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	
2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	2	13	2	1	1	1	2	7	2	1	3	3	2	11	2	3	3	2	2	12	2	1	2	2	2	
5	5	5	3	3	21	3	3	3	3	3	15	3	2	1	3	4	13	3	2	4	3	2	14	3	3	1	3	3	13	3	3	3	3	3	
5	3	4	3	3	16	3	4	3	3	3	16	3	5	4	4	5	21	3	4	4	4	4	19	4	3	4	3	3	17	3	3	3	3	3	
5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	
2	4	3	4	2	15	5	4	4	4	3	20	3	3	3	3	5	17	3	3	4	4	5	19	3	3	3	4	3	16	3	4	2	2	2	
4	4	4	5	2	19	4	4	3	4	4	19	4	4	4	5	1	18	5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	3	18	4	4	3	3	3	
5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	
5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	4	3	4	5	21	5	5	5	5	5	
1	3	1	2	4	11	2	2	1	2	3	10	3	3	3	3	3	15	1	1	4	1	4	11	1	3	2	2	8	2	1	1	1	1	1	
5	4	5	3	4	21	3	2	3	4	4	16	4	5	5	5	5	24	4	3	3	2	2	14	2	3	3	3	3	14	2	2	2	4	4	
5	5	4	3	3	20	3	1	3	1	5	13	1	1	1	3	4	10	3	3	3	3	5	17	3	3	3	3	3	15	5	3	1	3	3	
5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	
5	5	5	4	4	23	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	4	25	5	4	4	4	4	
5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	3	4	4	4	4	
2	4	2	3	2	13	2	3	2	3	4	14	3	4	4	4	5	20	3	3	4	2	5	17	2	2	2	2	3	11	3	4	3	2	2	
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	
5	4	3	2	4	16	4	4	3	4	3	18	4	3	3	3	4	17	3	3	3	3	5	17	3	3	3	3	15	3	2	2	3	3		
3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	24	5	4	4	4	4	4	
3	4	2	2	2	13	2	2	2	3	3	12	3	4	3	3	4	17	3	2	2	2	2	13	2	3	3	2	12	3	3	3	3	3	3	
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4
5	4	3	3	5	20	5	4	5	4	2	20	2	1	4	3	2	12	3	3	5	4	3	18	5	4	3	5	4	21	3	5	4	3	3	
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	18	4	5	5	4	4	
4	4	2	3	2	15	5	4	5	3	4	21	4	5	5	3	3	20	3	2	4	4	4	17	3	5	4	3	2	17	4	3	2	2	2	
5	5	5	4	5	24	4	4	5	5	5	23	3	5	5	4	4	21	5	5	5	4	4	23	3	3	4	4	5	19	3	5	5	5	5	
4	4	3	3	4	18	4	3	2	3	4	16	4	3	4	3	4	18	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	

Anexo 7. Base de datos productividad

Productividad Laboral																
Eficacia					Eficiencia					Satisfacción del trabajador						
46. ¿Considera usted que las actividades y procesos en la institución hospitalaria cumplen con el objetivo organizacional?	47. ¿El personal esta dispuesto a realizar cambios y mejoras para disminuir errores en las actividades en el área en donde trabaja?	48. ¿Considera usted que los resultados obtenidos se relacionan a las actividades de comunicación y socializan con los trabajadores en el área donde labora?	43. ¿Cree usted que el capital humano en el área de trabajo es adecuado para cada puesto de trabajo asignado?	50. ¿Considera usted que los procesos y actividades establecidas en el área de trabajo posibilitan el cumplimiento de las tareas a realizar?	Eficacia	51. El tiempo de trabajo, ¿Considera usted que el tiempo que se asigna en las actividades de trabajo es aprovechado de forma eficiente?	52. ¿Considera usted que las cargas de trabajo se asignan de forma eficiente con respecto al número de trabajadores en el área donde labora?	53. ¿Esta de acuerdo que los insumos y recursos de trabajo se asignan de forma eficiente con respecto a la carga de trabajo en el área donde labora?	54. ¿Considera usted que el uso de equipos médicos se utiliza de forma eficiente con respecto a la carga de trabajo existente en el área donde labora?	55. ¿Cree usted que la gestión de la infraestructura esta organizada de forma eficiente para responder a las demandas de servicio del hospital?	Eficiencia	56. ¿Considera usted que las actividades de atención a los pacientes son satisfechas en su totalidad?	57. ¿Cree usted que la atención a los pacientes es cálida y agradable de parte del trabajador en el área que labora?	58. ¿Esta de acuerdo que la institución hospitalaria brinda las facilidades respectivas a los usuarios del servicio interno para solucionar un tramite administrativo?	59. ¿Considera usted que la institución hospitalaria considera las recomendaciones y reclamos que realizan los trabajadores?	60. ¿Considera usted que la institución brinda la experiencia que brinda la institución hospitalaria a cumple con las expectativas de los usuarios del servicio (pacientes)?
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3
2	4	3	5	3	17	3	2	2	2	1	10	1	2	2	2	1
4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	21	4	5	5	5	5	24	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4
3	3	3	2	3	14	3	1	2	2	1	9	2	2	3	1	3
3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	5	3	3	3	3
4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	16	4	3	3	3	3	16	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	24	5	4	4	4	4
3	4	4	4	4	19	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	3
2	4	1	1	2	10	3	5	5	5	5	23	2	3	2	1	2
4	4	3	4	4	19	4	3	2	3	2	14	3	3	2	2	2
5	1	3	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	23	5	4	4	4	4	21	4	5	4	4	5
4	5	5	4	4	22	4	5	4	4	3	20	4	4	4	2	3
2	4	2	2	2	12	2	2	2	2	1	9	1	2	2	2	2
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5
3	4	3	3	4	17	3	2	1	1	1	8	2	3	1	1	1
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4
2	2	3	2	2	11	3	3	3	3	2	14	2	2	2	2	3
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4
3	4	5	3	4	19	5	3	4	5	3	20	4	5	3	4	5
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	14	4	3	3	4	2	16	4	3	4	4	3
5	4	5	5	5	24	4	3	4	4	3	18	3	3	4	4	4
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3

Anexo 8. Datos generales

a) Edad del encuestado	b) Sexo	c) Tiempo laborando en la institución hospitalaria
55	Hombre	Mayor a 5 años
34	Hombre	Mayor a 5 años
30	Mujer	De 1 a 2 años
29	Hombre	De 4 a 5 años
29	Mujer	De 0 a 1 años
28	Mujer	De 0 a 1 años
26	Mujer	De 0 a 1 años
34	Mujer	De 0 a 1 años
32	Mujer	Mayor a 5 años
41	Mujer	De 3 a 4 años
27	Mujer	De 0 a 1 años
30	Mujer	De 2 a 3 años
42	Mujer	Mayor a 5 años
27	Mujer	De 1 a 2 años
35	Mujer	De 0 a 1 años
40	Hombre	Mayor a 5 años
29	Mujer	De 0 a 1 años
32	Hombre	De 3 a 4 años
33	Hombre	Mayor a 5 años
30	Hombre	De 0 a 1 años
42 años	Mujer	De 0 a 1 años
47	Mujer	Mayor a 5 años
50	Mujer	Mayor a 5 años
36	Hombre	De 0 a 1 años
38	Mujer	De 4 a 5 años
34	Hombre	De 2 a 3 años
37	Mujer	De 2 a 3 años
30	Mujer	De 2 a 3 años
36	Mujer	De 2 a 3 años
32	Mujer	De 1 a 2 años
29	Hombre	De 0 a 1 años
28	Mujer	De 0 a 1 años