



Universidad César Vallejo

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

Clima organizacional en la productividad laboral del
personal asistencial del Centro de Salud Mental Comunitario Pichari
2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Ccarhuapiña Atao, Leoncio (orcid.org/0009-0001-5168-345X)

ASESORES:

Mg. Cabrera Santa Cruz, María Julia (orcid.org/0000-0002-5361-6541)

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CABRERA SANTA CRUZ MARIA JULIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional en la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud Mental Comunitario Pichari 2024", cuyo autor es CCARHUAYPIÑA ATAO LEONCIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 25 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CABRERA SANTA CRUZ MARIA JULIA DNI: 10435237 ORCID: 0000-0002-5361-6541	Firmado electrónicamente por: MCABRERACR10 el 11-08-2024 11:25:17

Código documento Trilce: TRI - 0835197



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CCARHUAYPIÑA ATAO LEONCIO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional en la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud Mental Comunitario Pichari 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LEONCIO CCARHUAYPIÑA ATAO DNI: 28307094 ORCID: 0009-0001-5168-345X	Firmado electrónicamente por: CCCARHUAYPAT10 el 25-07-2024 15:47:32

Código documento Trilce: TRI - 0835198

Dedicatoria

Dedico a mi familia a mi esposa a mis hijos que han sido mi mayor motivación para nunca rendirme en este proyecto y poder llegar hacer un ejemplo para ellos.

Agradecimiento

Agradezco a dios por enseñarme a serenarme frente a la lucha y los obstáculos y proseguir en la culminación de mis metas trazadas.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad de los autores.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	20
III. RESULTADOS.....	31
IV. DISCUSIÓN.....	41
V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES.....	47
REFERENCIAS.....	48
ANEXOS	54

Índice de tablas

<i>Tabla 01: Clima organizacional autores y sus aportes</i>	<i>13</i>
<i>Tabla 02: Conceptos de efectividad y eficiencia</i>	<i>18</i>
<i>Tabla 03: Recapitulación de la metodología de investigación.....</i>	<i>21</i>
<i>Tabla 04: Dimensiones e indicadores de la V.I. clima organizacional.....</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 05: Modelo de evaluación con escala Likert</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 06: Esquema valores según los niveles para clima organizacional.....</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 07: Indicadores y dimensiones de la V.D. productividad laboral</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 08: Esquema valores según los niveles para productividad laboral</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 09: Categorización de Coherencia Interna.....</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 10: Esquema distribución de cuestionario</i>	<i>28</i>
<i>Tabla 11: Vinculación del clima organizacional y productividad laboral</i>	<i>31</i>
<i>Tabla 12: Vinculación de tablas de liderazgo - productividad laboral.....</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 13: Vinculación de la dimensión motivación - productividad laboral.....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 14: Vinculación de la dimensión reciprocidad - productividad laboral</i>	<i>34</i>
<i>Tabla 15: Vinculación de la dimensión participación - productividad laboral.....</i>	<i>35</i>
<i>Tabla 16: Tabla Info. ajustes de modelo - Hipótesis Gral.</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 17: Tabla pseudo R² - Hipótesis Gral.....</i>	<i>36</i>
<i>Tabla 18: Tabla Info. ajustes de modelo - Hipótesis Esp. 1</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 19: Tabla pseudo R² - Hipótesis Esp. 1</i>	<i>37</i>
<i>Tabla 20: Tabla Info. ajustes de modelo - Hipótesis Esp. 2</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 21: Tabla pseudo R² - Hipótesis Esp. 2</i>	<i>38</i>
<i>Tabla 22: Tabla Info. ajustes de modelo - Hipótesis Esp. 3.....</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 23: Tabla pseudo R² - Hipótesis Esp. 3</i>	<i>39</i>
<i>Tabla 24: Tabla Info. ajustes de modelo - Hipótesis Esp. 4.....</i>	<i>40</i>

Tabla 25: Tabla pseudo R^2 - Hipótesis Esp. 4 40

Índice de figuras

Figura 01: Cálculo del Coeficiente de Cronbach.....28

Figura 02: Diagrama de barras clima organizacional y productividad laboral 31

Resumen

El objetivo es determinar la influencia del clima organizacional en la productividad laboral del personal asistencial del centro de salud; el mismo que se relaciona con el objetivo de desarrollo sostenible 8 trabajo decente y crecimiento económico; el método de investigación es tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal, nivel explicativo. La población fueron las personas del servicio asistencial del centro de salud , con muestra de 52 personas. El resultado de acuerdo al análisis descriptivo, visualiza que el porcentaje más relevante es el que tienen opinión regular del clima organizacional y percepción medio de la productividad laboral son el 67.3% del total; según el análisis inferencial , los datos no tienen distribución normal ,por tanto se aplicó pruebas no paramétricas; se realizó un modelo de regresión logística ordinal para evaluar el efecto de la variable clima organizacional sobre productividad laboral; cruzando información de dos variables , el valor del $p=0.634$ fue mayor a 0.05 por lo que podríamos decir que el clima organizacional no predice la ocurrencia de productividad laboral; por ende no existe influencia significativa del clima organizacional y la productividad laboral. En conclusión, no existe influencia significativa del clima organizacional y la productividad laboral.

Palabras Clave : Clima organizacional, productividad laboral, liderazgo, motivación, reciprocidad

Abstract

The objective is to determine the influence of the organizational climate on the work productivity of the health center's healthcare staff; the same one that is related to the sustainable development objective 8 decent work and economic growth; The research method is applied type, quantitative approach, non-experimental and transversal design, explanatory level. The population was people from the healthcare service of the health center, with a sample of 52 people. The result, according to the descriptive analysis, shows that the most relevant percentage is the one who has a regular opinion of the organizational climate and average perception of work productivity is 67.3% of the total; According to the inferential analysis, the data do not have a normal distribution, therefore non-parametric tests were applied; An ordinal logistic regression model was carried out to evaluate the effect of the organizational climate variable on work productivity; Crossing information from two variables, the value of $p=0.634$ was greater than 0.05, so we could say that the organizational climate does not predict the occurrence of work productivity; Therefore, there is no significant influence of the organizational climate and work productivity. In conclusion, there is no significant influence of the organizational climate and work productivity.

Keywords: organizational climate, work productivity, leadership, motivation, reciprocity

I. INTRODUCCIÓN

Debido al creciente interés de las empresas en atraer, desarrollar y retener el talento humano más destacado, para lograr los objetivos de la organización y aumentar la competitividad, es fundamental conservar un entorno laboral positivo en todas las empresas. Por lo tanto, comprender los componentes del clima organizacional y las variables que lo influyen, tanto antes como después, es fundamental para evaluar y mejorar este aspecto de manera efectiva. (García - Vesga et al., 2020)

De los objetivos del desarrollo sostenible, el objetivo N° 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, el informe afirma que este enfoque tiene como objetivo promover un crecimiento económico sostenible al mejorar la productividad y estimular la innovación tecnológica. Se enfatiza la importancia de adoptar políticas que fomenten la iniciativa empresarial y la generación de empleo, simultáneamente, se aplican acciones eficaces para eliminar el trabajo forzoso, la esclavitud y la trata de personas. El objetivo general es alcanzar el pleno empleo productivo y entorno y aspectos laborales dignas para el año 2030. (Millan, 2023)

De acuerdo con Gonzáles (2021), durante décadas, se han llevado a cabo investigaciones sobre el clima organizacional en el ámbito de la salud en América Latina. Se ha observado que distintos aspectos influyen de manera indiscutible en el desarrollo del ambiente laboral. Los estilos de liderazgo representan un ejemplo de identificación, y análisis, que a menudo provocan rotación en la dirección, así como cambios en los planes, los esfuerzos y rendimiento.

La Organización Panamericana de Salud (OPS, 2019), se indicó que el 54% del personal médico experimenta incomodidad en su entorno laboral, siendo una de las causas más comunes la falta de interés de la agencia hacia sus empleados (64%),

mientras que el 14% señaló haber sido tratado con hostilidad, lo que refleja un ambiente organizacional negativo.

Basándose en la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2023), si una empresa no promueve el buen comportamiento laboral entre sus empleados, puede generar un ambiente de trabajo hostil, lo cual es perjudicial para el negocio y afecta aspectos como los ingresos, el desempeño y la percepción del cliente. Esto también se aplica a la industria médica, donde el principal propósito es la salud de las personas atendidas. La encuesta también reveló que el 92% de los gerentes experimentan un sentido de inclusión en su organización, mientras que el 76% de los empleados junior reportan no sentirse valorados ni respetados en su lugar de trabajo.

A nivel nacional podemos mencionar que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2023), señala que la pandemia de COVID-19 ha tenido un impacto significativo en las empresas del sector salud; por ende, causó no solo a la provisión de atención, sino también a la implementación de nuevas formas de asistencia a los pacientes y a cambios en los métodos de trabajo. Esto ha resultado en un clima organizacional deteriorado que afecta el comportamiento laboral. Las empresas pueden supervisar el desempeño de sus empleados a nivel nacional mediante pruebas dirigidas y acciones necesarias. Si no siguen este proceso, el rendimiento laboral será deficiente y la eficacia en el lugar de trabajo se verá comprometida.

El concepto de "clima organizacional" es complejo y abarca múltiples dimensiones y niveles, lo cual requiere un estudio profundo y serio. Dado que es principalmente percibido por los empleados, su evaluación tiende a ser subjetiva, dado que lo que resulta placentero o satisfactorio para una persona puede no serlo para otra. Por lo tanto, entender el clima como un fenómeno amplio permite explorar diversas perspectivas para comprenderlo mejor. No se limita únicamente a una evaluación

cuantitativa, donde una puntuación indica si el clima es bueno, regular o malo, sino que también involucra la comprensión de diferentes tipos de climas organizacionales. Estos tipos pueden ayudar a entender por qué las organizaciones y sus miembros muestran ciertos comportamientos, reflejando las tendencias climáticas observadas en cada situación. (García - Vesga et al, 2020)

Teniendo esto en cuenta, surgen la siguiente pregunta de investigación: ¿En qué medida el clima organizacional influye en la productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud mental , Pichari - 2024?; las preguntas específicas , la primera pregunta es : ¿En qué medida el liderazgo influye en la productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud mental , Pichari - 2024?; la segunda pregunta es : ¿En qué medida la motivación influye en la productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud mental , Pichari - 2024?; la tercera pregunta es : ¿En qué medida la reciprocidad influye en la productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud mental , Pichari - 2024?; y la cuarta pregunta es: ¿En qué medida la participación influye en la productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud mental , Pichari - 2024?

La justificación metodológica, este estudio proporcionará conocimientos sobre la motivación, trabajo, satisfacción laboral, productividad laboral del personal asistenciales que trabajan en departamentos auxiliares en las diversas instituciones de salud y del país, ayudará a los gestores de salud a llevar a cabo y tomar decisiones para así mejorar su productividad en los empleados de las organizaciones que dirigen. Por otra parte, servirá como base para realizar otros tipos de encuestas a empleadas a profesionales de salud.

La justificación teórica, es esencial identificar el vínculo del clima organizacional y la productividad, considerando el desempeño de los profesionales en el sector salud

como un fin. La investigación del clima organizacional en correlación con la productividad es esencial porque proporciona un marco teórico para entender cómo los aspectos internos de una institución afectan el rendimiento de sus empleados. Analiza cómo la cultura organizacional, las políticas de recursos humanos y las percepciones de los empleados respecto al ambiente laboral afectan su motivación, satisfacción y compromiso no solo contribuye a mejorar el bienestar de los trabajadores, sino que también potencia la eficiencia operativa de la organización y su potencialidad en el mercado.

La justificación práctica, estudiar el clima organizacional y su repercusión en la productividad es fundamental por diversas razones prácticas en el ámbito empresarial. Un ambiente laboral positivo puede tener una relevancia significativa en la atmósfera de una empresa. Cuando las personas se sienten apreciados e impulsados, se genera un ambiente que reduce el estrés, mejora el bienestar emocional y eleva la satisfacción en el trabajo. Este ambiente favorable no solo beneficia emocionalmente a los empleados, sino que también repercute directamente en la productividad y el rendimiento del equipo. Además, un clima organizacional positivo es fundamental para la retención del talento. Las empresas que logran mantener un ambiente de trabajo favorable tienden a retener a sus empleados por períodos más largos. Esto es especialmente importante en un mercado laboral competitivo donde la rotación de personal puede ser costosa y disruptiva para la continuidad operativa y el desarrollo de la institución. En resumen, entender y optimizar el ambiente laboral no solo aumenta el ánimo y el bienestar de los empleados, sino que además puede tener una relevancia positiva en la productividad y el éxito a largo plazo de la empresa. Es una inversión estratégica que ayuda a las organizaciones a destacarse en un mercado competitivo mediante una mayor eficiencia, innovación y compromiso del equipo.

El objetivo general fue este estudio es: Determinar la influencia del clima organizacional en la productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud mental , Pichari - 2024. Además, se derivan los siguientes objetivos específicos: el primer objetivo es: Determinar la influencia del liderazgo en la productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud mental , Pichari - 2024; el segundo objetivo es: Determinar la influencia de la motivación en la productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud mental , Pichari - 2024 ; el tercer objetivo es: Determinar la influencia de la reciprocidad en la productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud mental , Pichari - 2024; el cuarto objetivo es : Determinar la influencia de la participación en la productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud mental , Pichari - 2024.

Según los antecedentes a nivel internacional encontramos los siguientes:

Franco (2021), inicialmente el estudio se realizó por la Universidad de Columbia, examinó los aspectos que inciden en la productividad de cada organización. Utilizó un enfoque deductivo y cuantitativo, con el objetivo de diseñar un estudio apropiado empleando la herramienta Cornell Productivity Determinant Tool. La investigación de tipo descriptivo buscaba comprender las percepciones de los empleados de distintas empresas sobre los aspectos vinculados a la productividad. El cuestionario, compuesto por 10 preguntas con escala Likert, fue completado por 65 profesionales de 17 empresas. Los datos resultantes muestran que las variables de infraestructura física, innovación, progreso tecnológico y fuerza laboral son los principales determinantes de la productividad, mostrando relaciones significativas y proporcionales, esta variabilidad se refleja en coeficientes de variación que van del 21% al 30%, lo que sugiere que las respuestas recogidas en las encuestas reflejaron una amplia gama de percepciones sobre cómo estas variables afectan la productividad laboral. Se

puede inferir que un nivel de opinión consistentemente alto conlleva a un aumento y mantenimiento de la productividad a lo largo del tiempo.

De manera similar, Daza et al. (2021), la investigación original examinó el clima organizacional de cuatro empresas dedicadas a la producción de palma aceitera en Colombia. El enfoque utilizado fue descriptivo, con el objetivo de analizar el ambiente empresarial en la región. El método empleado fue hipotéticamente deductivo y cuantitativo. Se utilizó el cuestionario climático IMCOC, desarrollado por Cook, que consta de 24 preguntas distribuidas en 4 dimensiones: particularidades, comportamiento, ambiente y entorno y aspectos laborales. Los datos resultantes obtenidos de una muestra de 301 empleados del sector palmero el 95% de los empleados perciben un trato positivo por parte de su jefe, el 89% considera que hay un buen trabajo en equipo, y el 96% experimenta relaciones laborales positivas, trabajo en equipo, remuneración e infraestructura adecuada. En resumen, encontramos que el ambiente laboral influye en la productividad, y aspectos intangibles como las relaciones entre colegas, la comunicación y la gestión son fundamentales para mantener niveles óptimos de rendimiento.

También, Hincapié (2021) en la investigación “Metodología para la medición de la productividad en instituciones prestadoras de servicios de salud”. Se están explorando distintos métodos para calcular la productividad general en el ámbito sanitario. Se realizó una revisión bibliográfica descriptiva mediante búsquedas repetidas en bases de datos indexadas. La literatura indica que técnicas como el análisis envolvente de datos (DEA) son frecuentemente empleadas para evaluar la eficiencia y la productividad. El estudio revela que la mayoría de los artículos seleccionados originan principalmente de Colombia, con un 13.9 % del total, seguido por China y España, ambos con un 9.3 %. Otros países también contribuyen al

estudio, aunque en menor medida. Se concluye que la literatura describe varias técnicas de medición, cada una combinando distintos métodos y variables que deben ser evaluados conforme a la metodología del investigador. No obstante, se necesita realizar más investigación para explorar nuevas variables que podrían afectar la eficiencia y la productividad, así como su correlación con la calidad del servicio proporcionado.

De la misma manera, Barrios et al. (2020), en su estudio “Clima organizacional en un Centro de Educación Participativa, Venezuela 2020”, donde el estudio tuvo un enfoque descriptivo y busca caracterizar el clima organizacional del proceso social dentro de la entidad educativa. Su método es deductivo, lógico y cuantitativo, con un diseño relacional utilizado para describir el clima organizacional. Al caracterizar el clima, se empleó un cuestionario que consta de 6 preguntas correspondientes a las 7 dimensiones propuestas por Castro (2001). Se descubrió que aspectos como el sentido de pertenencia (0,78), las recompensas (0,81) y la estructura y proceso (0,81) estaban fuertemente asociados con el clima organizacional en una muestra de 93 estudiantes de preescolar, primaria y secundaria. Este hallazgo tuvo un gran impacto. Del mismo modo, de acuerdo con las investigaciones, el ambiente en un centro de aprendizaje tiene un impacto positivo y notable en el comportamiento y las aptitudes de los empleados.

Por último, Ortiz (2019) en la investigación “Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional”. El propósito del estudio correlacional es identificar la naturaleza y el grado de la conexión entre dos o más definiciones, categorías o variables en un entorno particular, seleccionando dos casos particulares. También, examinaremos una institución de servicios de salud (ISS) para evaluar cómo el ambiente laboral influye en

la eficiencia del trabajo y desarrollar estrategias para mejorar de forma continua. Metodología: Este artículo se ha elaborado usando las técnicas de investigación apropiadas. Además, se realizó un diseño de investigación transversal, que no implicaba experimentación. Resultados: se puede observar descriptivamente que el 37% percibe una calidad alta respecto al clima organizacional y el 3% la percibe como baja en relación al clima organizacional. También se visualizó una correlación significativa de 0,01 entre los aspectos de productividad y el clima organizacional. Además, se encontró que las variables de productividad como la eficiencia y la eficacia muestran correlaciones moderadas (entre 0,5 y 0,6) y fuertes (más de 0,6), lo que sugiere un buen ambiente organizacional. Se concluye que todos los aspectos del clima organizacional están estrechamente vinculados con la eficacia del personal, aunque la correlación es débil. La productividad organizacional y los aspectos socio ambientales en este contexto son similares.

Según los antecedentes a nivel nacional encontramos los siguientes:

Sánchez (2023) en su investigación "Clima organizacional y productividad laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud nivel I-2, Santa Anita, 2023", la finalidad del estudio fue examinar la correlación del ambiente laboral y la eficiencia del personal de salud en un centro de atención médica de nivel I-2 en Santa Anita durante el año 2023. La muestra consistió en 50 empleados, tanto administrativos como médicos. Se detectaron dos clasificaciones en el grupo poblacional: administrativa y asistencial, notándose que el 20% de los encuestados, es decir, 10 personas, pertenecían al grupo administrativo, mientras que el 80% restante, equivalente a 40 personas, formaban parte del grupo asistencial. Se recogieron datos a través de una encuesta, usando 2 (dos) cuestionarios como herramienta de apoyo. La confiabilidad de ambos cuestionarios fue evaluada en 0,885

mediante el coeficiente alfa de Cronbach, indicando una alta confiabilidad en los datos obtenidos. Se empleó la prueba de Shapiro-Wilk para evaluar la normalidad de los datos debido a que la muestra tenía menos de 50 pruebas. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa con un valor p de 0,000, el cual fue inferior al nivel de significancia establecido en $p = 0,05$. Del mismo modo, el coeficiente de correlación usando el método de Rho de Spearman fue de 0,715, con un valor p de 0,01. En resumen, mejorar las entorno y aspectos laborales en los establecimientos de salud puede contribuir al aumento de la eficiencia laboral.

De manera similar, Yarleque (2022) "Clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas", la investigación tuvo como propósito examinar la correlación del clima organizacional y la productividad laboral en una institución de salud pública del estado de Amazonas. Emplearon métodos de estudio básicos de tipo cuantitativo, no experimental, correlacional y transversal. A través de cuestionarios, se evaluaron el clima organizacional y la productividad laboral de 78 individuos, de los cuales 65 eran personal de la salud. Entre los hallazgos más destacados, se visualizó que el 60% de las organizaciones presentaron un clima moderado en aspectos como la comunicación (63,1%), Liderazgo (64,6%), la motivación (52,3%), el trabajo en equipo (46,2%) y las relaciones interpersonales (64,6%). Además, el 70,8% de los participantes indicaron que su eficiencia laboral se situaba en un nivel normal. Se identificó una correlación positiva y fuerte entre el clima organizacional y la productividad laboral, esto indica una relación significativamente positiva entre ambos en los centros de salud públicos de la Amazonía. En resumen, se concluyó que, a mayor calidad del clima organizacional en los establecimientos de salud pública de Amazonas, mayor será la productividad de los empleados.

De igual manera, Román (2022) “Clima laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores de una unidad ejecutora, Cajamarca”, el principal fin de esta investigación es analizar cómo el ambiente laboral del Departamento de Salud de San Ignacio incide en la eficacia de los empleados. Se emplearon enfoques cuantitativos y descriptivos, con un diseño transversal, correlacional y no experimental. La muestra comprendió a 30 trabajadores del departamento administrativo de Cajamarca, a quienes se encuestó para recopilar datos, se puede observar que el 63.33% de los encuestados califica la variable del clima laboral como regular, mientras que un 20.00% la califica como malo y solo un 16.67% la percibe como buena. Para llevar a cabo este estudio, se llevaron a cabo 2 (dos) cuestionarios Likert a través de formularios de Google, y el procesamiento de datos se ejecutó con la V.26 del SPSS. El hallazgo más relevante reveló una correlación positiva moderada entre el ambiente laboral y las variables de productividad, con un coeficiente de $Rho=0.595$ y un nivel de significancia de $p=0.001$, lo que indica que los resultados son estadísticamente significativos al 99% (con un margen de error del 1%). Esto afirma la aprobación de la hipótesis H1, que sostiene que el ambiente laboral tiene una relevancia significativa en la productividad de los empleados de la entidad de salud.

Del mismo modo, Yarasca (2022) en su tesis “Clima organizacional y productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud de Ica, 2022”. Muestra como propósito de la investigación es identificar y establecer una conexión entre el ambiente laboral y la eficacia de profesionales en el centro de salud Ika Sundhedscenter en el año 2022. La muestra consistió en ochenta profesionales de la salud de los cuales perciben que el clima organizacional es de nivel regular en 87.5%, así mismo, 11.3% es de nivel adecuado y solo el 1.3% considera que es de nivel inadecuado. La fiabilidad de los datos se confirmó mediante 2 cuestionarios,

mostrando como resultado del coeficiente de alfa de Cronbach un valor de 0,885. Los datos resultantes mostraron una correlación moderadamente positiva, con un valor p de 0,000, que es menor que $\alpha = 0,05$. Por lo tanto, el valor del coeficiente de correlación usando Rho de Spearman es 0,508. En síntesis, cuando el ambiente laboral alcanza un nivel óptimo, se observa un notable incremento en la productividad, ya que los empleados de la salud experimentan una mayor satisfacción.

De igual forma, Ibarcena (2019) en la tesis "Relación entre el clima organizacional y productividad laboral en trabajadores administrativos de la Red de Salud Arequipa Caylloma-2019", el propósito central fue examinar la conexión entre el clima laboral y la eficiencia en el trabajo entre los directivos de la Red de Salud Caylloma en Arequipa durante el año 2019. La investigación adoptó un diseño horizontal con una capa explicativa. La investigación contó con la colaboración de 99 empleados administrativos de la sede Cailloma de la Red de Salud Arequipa. Los datos se recopilaron mediante encuestas que empleaban formatos de preguntas diseñados específicamente por los investigadores para cada variable, lo que aseguraba correlaciones internas altamente confiables entre ambas variables. El empleo de una instrumentación adecuada para obtener datos cuantitativos resultó esencial para alcanzar los propósitos del estudio y comprobar las hipótesis planteadas. Los datos resultantes del estudio revelaron que, sobre el clima organizacional del personal administrativo analizado, el 13.30% percibe un nivel bajo en el clima organizacional de la empresa donde trabajan. La mayoría de la muestra, que representa el 55.10%, percibe el clima organizacional como medio o regular. La hipótesis de la investigación fue validada mediante la evaluación realizada, que reveló un coeficiente de correlación de 0,429. Esto indica una correlación positiva moderadamente significativa según el estadístico "rho" de Spearman.

Finalmente, Meneses (2023) en su investigación "Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno. Ayacucho 2022" El objetivo fue investigar la conexión entre el ambiente laboral y la satisfacción de los enfermeros en el Hospital de Apoyo Jesús Nazareno de Ayacucho en 2022. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo y un diseño no experimental de corte transversal. La población estudiada consistió en el personal de enfermería del hospital, utilizando un muestreo censal y aplicando entrevistas estructuradas junto con un cuestionario sobre clima organizacional y satisfacción laboral. Los resultados mostraron que el clima organizacional fue mayormente percibido como regular (68.8%), mientras que la satisfacción laboral fue mayormente percibida como regular (46.9%). Se observó que la estructura del clima organizacional varió entre regular (46.9%) y bueno (40.6%), la autonomía fue percibida como buena (68.8%), las relaciones interpersonales como regulares (62.5%), las recompensas como malas (71.9%), y la identidad como buena (62.5%). En cuanto a la satisfacción laboral, los factores extrínsecos fueron percibidos como regulares (65.6%) y los factores intrínsecos también como regulares (59.4%). Finalmente, se concluyó que existe una relación significativa, directa y muy fuerte ($p < 0.05$) entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno.

Defiendo en el marco teórico, de acuerdo a la variable independiente : clima organizacional, se destaca lo siguiente:

Las teorías primordiales en el área de gestión de RRHH, es la teoría del clima organizacional propuesta por Chiavenato. Basándose en esta teoría, el clima organizacional se llama al grupo de percepciones y particularidades que los profesionales de salud en el ambiente laboral. Chiavenato sostiene que el desempeño

laboral, la satisfacción de trabajadores de salud y cumplimiento de metas organizacionales se ven considerablemente influenciados por el clima organizacional. Elementos como la estructura de la organización, la comunicación, Liderazgo y la administración de recursos humanos es uno de los factores que define este entorno laboral. (Chiavenato, 2009, p. 74)

Tabla 01

Clima organizacional autores y aportes

AUTORES	APORTE
Argyris - (1958)	Enfatiza que las relaciones interpersonales son importantes para el clima organizacional.
Litwin y Stringer - (1968)	Encontraron percepciones subjetivas acerca de las actividades, creencias, valores y motivación juegan roles determinantes en el ambiente del clima organizacional.
Payne y Pug (1976)	Examinan el clima organizacional como las vivencias individuales dentro de una empresa, incluyendo la opinión de los objetivos, la estructura organizativa y el empleo de la tecnología.
Robbins (1990)	Considera que el clima organizacional es imagen representativa una entidad laboral, que puede ser caracterizada por su amabilidad y se asemeja a la cultura en su capacidad para preservar tradiciones, costumbres y modos de actuación.

Nota : Mendez 2006 y Mejía 2018

El clima organizacional representa la mejora del desempeño del RRHH de salud. El ambiente laboral puede impulsar en las actitudes de los empleados de forma positiva o negativa; un ambiente positivo puede incrementar la productividad, mientras que uno negativo puede reducirla, lo que a su vez puede impactar la percepción de la empresa. (Varma y Malhotra, 2022)

Los autores Likert y McGregor propuso la variable clima organizacional, también llamado clima organizacional, a comienzos de la década de 1960, un grupo

de 16 autores defendió la importancia de investigar el ambiente adecuado que los altos directivos crean para que los empleados puedan cumplir con sus deberes de manera efectiva. (Fabara-Jaramillo et al., 2020)

Navarro y Santillán (2007) en “Clima y compromiso organizacional, riqueza, de la producción”, indican que el éxito de una empresa está vinculado a la manera que los profesionales de salud visualizan el clima organizacional. Esta opinión, ya sea positiva o negativa, tiene un impacto significativo en su actitud y desempeño. Cuando el ambiente dentro de una organización se percibe como positivo, acogedor y adecuado, se generan mayores oportunidades para mejorar el desempeño, promoviendo la estabilidad y la alineación entre las prácticas organizacionales y las necesidades de los empleados. No obstante, si los profesionales experimentan un desorden entre sus requerimientos, políticas y estructuras de la organización, pueden generar una opinión negativa del clima organizacional.

Particularidades del clima organizacional:

Al definir el clima organizacional se describe particularidades del ambiente del trabajo donde los miembros de una empresa llevan a cabo sus labores. Esta configuración abarca una amalgama de atributos tanto internos como externos. Los miembros perciben estas particularidades directa o indirectamente mientras trabajan en el ambiente, lo que crea el clima organizacional. Por lo tanto, cada miembro tiene una perspectiva diferente del medio. Como se indicó previamente, la influencia de un ambiente organizacional negativo o positivo varía de acuerdo a la percepción de los que forman la entidad. Afiliación, rendimiento, eficacia, capacidad de adaptación y satisfacción son solo algunos de los 36 resultados favorables. (Iglesias, 2018, pág. 78)

Importancia del clima organizacional:

Basándose en Marín y Castaño (1989), en su obra “Teoría y técnicas de desarrollo organizacional” nos muestran la base para el análisis de la organización, en las áreas sensibles de evaluación del clima organizacional, los parámetros de evaluación del clima organizacional son divididos en cuatro dimensiones fundamentales o dominios clave que pueden definirse con un análisis y ajuste adecuados los cuales son: motivación, liderazgo, reciprocidad y participación.

Liderazgo, el comportamiento de los demás puede ser influenciado por alguien mediante su habilidad para liderar y convencer, con la convicción y meta de alcanzar lo que se propone de manera efectiva y eficiente. Dentro de esta dimensión se organizan aspectos como Liderazgo, el estímulo de la excelencia, la resolución de inconvenientes y la promoción del trabajo en equipo

Motivación, la evaluación del rendimiento laboral de los empleados puede ser analizada desde tres perspectivas observables en el ambiente laboral: la motivación por el logro, la motivación por la afiliación y la motivación por el poder. Se considerará la gama de reacciones y pensamientos instintivos de las personas como el motor de todos los procesos subjetivos. Las categorías organizativas abarcan la satisfacción personal, el reconocimiento de las contribuciones, la asunción de responsabilidades y la adaptación a las condiciones de trabajo.

Reciprocidad, se revisa las siguientes secciones: Solicitudes de empleo, administración de activos institucionales, compensación y equidad.

Participación, es fundamental evaluar aspectos como la participación en los procesos de cambio, alineación de intereses, flujo de información y productividad.

También, en el marco teórico, definiendo la segunda variable, productividad laboral encontramos que:

La productividad es una variable crucial que impacta el crecimiento económico

y el desarrollo a largo plazo de una nación. Según Krugman (1994), aunque la productividad no lo es todo, desempeña un papel fundamental a largo plazo. La adaptabilidad de una nación para elevar el estándar de vida de sus ciudadanos está íntimamente relacionada con su habilidad para aumentar la producción por trabajador. Esto subraya la significación de mejorar la eficiencia y la producción en todos los sectores económicos, ya que conlleva a mejorar la calidad de vida y consolida las economías nacionales.

Valle (2016) en “teoría marxista de la productividad” señaló que Marx menciona la importancia de la productividad en varias áreas, especialmente en la producción, donde se enfatiza que las tareas realizadas allí serán indirectas y directas. Por lo tanto, las técnicas utilizadas en diferentes procesos estarán relacionadas entre sí. Por lo tanto, la productividad es una herramienta que demuestra que una progresión ascendente se puede lograr cuando se utilizan los recursos correctamente e implican diferentes estrategias.

En cuanto al concepto de productividad, varios autores han declarado su dominio, entre ellos encontramos: De acuerdo con Núñez (2007), la producción, las personas y el dinero son los tres componentes que componen la productividad. En el ámbito de la producción, es crucial evaluar la eficacia y eficiencia de un proceso de trabajo específico para generar bienes o servicios que cumplan las necesidades de los usuarios. Esto implica integrar recursos de producción como capital, materias primas y mano de obra, que contribuirán a mejorar la productividad. La figura que da inicio al proceso de trabajo colocando objetos y herramientas laborales. El dinero sirve como un medio para representar de manera clara los esfuerzos realizados por individuos y organizaciones.

Los lineamientos de Peter Drucker, considerados los pioneros de la gestión

contemporánea, estos individuos son fundamentales en la teoría de la productividad, que postula que el propósito principal de una organización es mejorar su rendimiento mediante el desarrollo organizacional y el crecimiento individual. Por ende, una organización debe ser capaz de transformar sus recursos en resultados superiores, los cuales pueden evaluarse mediante distintos métodos. (Gómez, 2021).

La evaluación de productividad, Basándose en Gaither y Frazier (2000), se precisa como el grupo de bienes y servicios producidos a raíz de los recursos empleados, lo que da como resultado la siguiente fórmula.

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

Basándose en Prokopenko (1991), en su publicación “la gestión de la productividad” ,la productividad se precisa de acuerdo al uso adecuado del empleo de recursos como capital, tierra, trabajo, materiales, energía y datos informativos para la producción de distintos bienes y servicios. Un incremento en la productividad implica la capacidad de producir más productos con los mismos recursos. Una forma general de expresar este concepto es:

$$\textit{Productividad} = \frac{\textit{Producto}}{\textit{Insumo}}$$

El mejoramiento de la productividad no se limita simplemente a hacer las cosas de manera más eficiente, sino que es crucial enfocarse en hacer mejor las cosas correctas. La producción es un sistema complejo y adaptable que se ve afectado por la interacción entre el trabajo, el capital y el entorno social y organizacional. La mejora en la productividad está determinada por el potencial de los sistemas de producción de la sociedad para reconocer y aprovechar estos elementos.

En este contexto, se pueden identificar tres categorías principales de factores que impactan en la productividad: De acuerdo al aspecto laboral abarca las entorno y

aspectos laborales particulares, la estructura del trabajo y la eficiencia en la ejecución de tareas tanto individuales como en equipo. Los recursos engloban el empleo eficaz de los recursos físicos, financieros y tecnológicos disponibles para la producción. El medio ambiente, engloba el contexto social, cultural y organizativo en el cual se lleva a cabo la producción, incluyendo las políticas empresariales, la cultura organizacional y las relaciones laborales. Mejorar la productividad requiere un enfoque integrado que equilibre y coordine estos aspectos dentro del sistema de producción. Al hacerlo, las organizaciones pueden optimizar su desempeño y capacidad para llegar a niveles más altos de eficiencia y competitividad en el mercado.

Tabla 02

Resumen conceptual de efectividad y eficiencia

CONCEPTO		AUTORES
<u>Eficiencia</u> La eficiencia en latín se refiere a la acción, la fuerza y la virtud de producir. Criterio económico que demuestra la capacidad de la administración para obtener los resultados deseados con el mínimo de recursos, energía y tiempo.	Lograr las metas utilizando los recursos de manera adecuada, eficiente y óptima.	Aedo, Gutiérrez. (2005)
	Se mide la proporción entre el esfuerzo y los resultados dividiendo los outputs por los inputs.	Díez Castro <i>et. al.</i> (2002)
	Proporción entre los logros obtenidos y los recursos empleados.	ISO 9000. (2008)
	La línea de evaluación consiste en determinar el nivel de logro de los objetivos considerando la calidad, la oportunidad, pero sin considerar los costos	Aedo, Gutiérrez. (2005)
	Se relaciona con alcanzar las metas. Realización de los objetivos.	Quijano. (2006)
Habilidad de gestión para lograr los objetivos o resultados planificados.	Díez Castro <i>et. al.</i> (2002)	
<u>Efectividad</u> El verbo latino <i>efficere</i> significa llevar a cabo, concretar, fabricar y/o hacer y lograr como resultado.	Resultado de la efectividad y la eficiencia, donde la efectividad se define como la proporción entre los resultados obtenidos y los esperados (RO/RE); y la eficiencia como la proporción entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados (RO/RU).	Quijano. (2006)
	La efectividad implica que los objetivos establecidos sean significativos y se logren.	Gutiérrez. (2007)

Nota: Elaboración propia

Sin embargo, Koontz y Weihrich (2012), en "Administración. Una Perspectiva Global y Empresarial. Capítulos 4 y 5", enumeran dos dimensiones de la productividad:

La eficiencia: Se fundamenta en la conexión entre los recursos empleados en la ejecución de una actividad, destacando la cantidad más que la calidad del resultado.

La efectividad: Se refiere a las metas establecidas y Los datos resultantes obtenidos, como también la satisfacción de los objetivos previstos. Esta eficacia está vinculada con la cantidad de producto producido, sin tener en cuenta los costos involucrados, lo que podría implicar un aumento en los costos y la calidad de los productos.

Por lo tanto, la hipótesis general de este estudio es: Existe una influencia del clima organizacional en la productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud mental. Además, se derivan las siguientes hipótesis específicas: la primera hipótesis es: El liderazgo influye en la productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud mental; la segunda hipótesis es : La motivación influye en la productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud mental; la tercera hipótesis es: La reciprocidad influye en la productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud mental; la cuarta hipótesis es: La participación influye en la productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud mental.

II. METODOLOGÍA

2.1 Diseño y tipo de la investigación

La investigación es de tipo aplicada, ya que según Lozada (2014) el fin de la investigación aplicada es generar conocimientos que puedan ser directamente aplicados en la sociedad o en sectores productivos en un futuro cercano. Este tipo de investigación agrega un valor significativo al utilizar los conocimientos obtenidos de la investigación básica. Contribuye a la generación de riqueza al diversificar y fortalecer el sector manufacturero. De esta manera, la realización de la investigación aplicada tendrá un impacto indirecto en la mejora del bienestar de las personas y de sus fuentes de trabajo.

El enfoque es cuantitativo, ya que según Matthews y Ross (2010), la investigación cuantitativa se emplea principalmente para recolectar datos estructurados que pueden ser expresados numéricamente. En líneas generales, estos datos son recogidos cuando el investigador adopta un enfoque epistemológico positivista y busca información que pueda ser analizada de manera científica.

El diseño es no experimental, dado que en este tipo de investigación no se alteran intencionalmente las variables, se enfoca en observar fenómenos en su entorno natural y realizar un análisis exhaustivo de estos.

El nivel es explicativo porque, según Sampieri (2014), este tipo de investigación se centra en identificar las razones detrás de eventos y fenómenos físicos y sociales. Su principal objetivo es no solo establecer la conexión entre dos o más variables, sino también explicar las causas que originan el fenómeno y las condiciones bajo las cuales se presenta. Este tipo de investigación es más riguroso que otros métodos porque integra objetivos exploratorios, descriptivos y correlacionales para lograr una comprensión más profunda del fenómeno investigado.

En la Tabla 03 se muestra un resumen que detalla el tipo, enfoque, diseño y nivel del estudio.

Tabla 03

Recapitulación de la metodología de investigación

TITULO ANÁLISIS	DESCRIPCIÓN
Tipo: Aplicada	Es aplicada porque se plantean preguntas, objetivos e hipótesis con el fin de solucionar problemas prácticos en la vida productiva de la sociedad.
Enfoque: Cuantitativo	Es de enfoque cuantitativo porque los datos cuantitativos se recolectan cuando el investigador sigue un enfoque epistemológico positivista y busca datos que puedan ser analizados de manera científica.
Diseño: 1. No Experimental 2. Transversal	Es No experimental, debido a que no se alteran intencionalmente las variables, los eventos se observan en su entorno natural antes de ser sometidos a un análisis. Es transversal porque los datos se recopilan en un tiempo específico para caracterizar variables y analizar su ocurrencia y conexión.
Nivel: 1. Explicativo	Explicativo - causal , porque el objetivo es explicar y determinar la causalidad de las variables.

Nota: Creación propia.

2.2 Variables y operacionalización

En este estudio se conceptualizo dos variables: el clima organizacional, considerado como variable independiente, y productividad laboral, vista como variable dependiente. La empleo e implementación de la variable de investigación estuvo íntimamente ligada a los recursos de la encuesta que se emplearon para obtener información sobre cada objetivo establecido.

Definición conceptual, el Clima organizacional, según Chiavenato (2009), hace referencia a una variedad de atributos y puntos de vista que los empleados tienen

respecto a su ambiente de trabajo.

Basándose en Varma y Malhotra (2022), el clima organizacional crea un entorno específico donde los empleados pueden desarrollar su crecimiento personal. La calidad de este ambiente puede impulsar de manera positiva o negativa en la mentalidad del personal asistencial de salud, un ambiente favorable tiende a incrementar la productividad laboral, mientras que un ambiente desfavorable puede llevar a una reducción en la producción, que podría tener una influencia en la reputación de la organización.

Definición operacional, se empleó un cuestionario que tiene 15 ítems divididos en distintas dimensiones para evaluar las variables del clima organizacional. A continuación, se abordaron distintos aspectos del clima organizacional conforme a la definición proporcionada por Marín et. al. (1989).

Dimensión 1 – Liderazgo: La habilidad para liderar y persuasión de personas influye en el comportamiento de los demás, motivándolos a buscar de manera eficaz y eficiente objetivos establecidos previamente.

Dimensión 2 – Motivación: La variedad de respuestas y actitudes innatas que definen a los individuos se entenderá como la motivación que impulsa todos los procesos subjetivos. Dentro de las categorías organizativas se encuentran la autorrealización, el reconocimiento de contribuciones, la asunción de responsabilidades y la adaptación a las entorno y aspectos laborales.

Dimensión 3 – Reciprocidad: Es la aplicación mutua al bien del grupo de trabajo, protección de los bienes de la organización, compensación y equidad.

Dimensión 4 - Participación: La evaluación debe considerar el compromiso con la eficiencia, la alineación de intereses, los mensajes y la participación en el proceso de transformación.

Tabla 04

Dimensiones e indicadores de la V.I. "clima organizacional"

<i>V.I. : Clima organizacional</i>	Indicadores
Liderazgo	1) Influencia del líder 2) Búsqueda de objetivos 3) Orientación
Motivación	1) Ambiente laboral 2) Realización personal 3) Buen trato
Reciprocidad	1) Aplicación del trabajo 2) Cuidado de los bienes de la institución, 3) Compensación y equidad.
Participación	1) Compromiso 2) Contribución

Nota: Creación propia.

En esta investigación, las respuestas a cada opción del instrumento se evaluaron directamente mediante escalas nominales y de Likert de 5 puntos. Estas escalas ofrecieron una mayor diversidad de puntuaciones de aspectos, lo que permitió una variación más precisa y efectividad de análisis. (Mendoza y Ramírez, 2020). Visualizaremos los detalles en la Tabla 05.

Tabla 05

Modelo de evaluación con escala Likert

Descripción contestación	Escala numérica
"Siempre"	05
"Casi Siempre"	04
"A veces"	03
"Casi nunca"	02
"Nunca"	01

Nota: Creación personal.

La variable clima organizacional, utilizó intervalos establecidos como se muestra en Tabla 06.

Tabla 06

Esquema valores según los niveles para clima organizacional

Niveles	Rango
Alto	61-75
Medio	30-74
Bajo	15-29

Nota: Creación propia.

La segunda variable que es productividad laboral se define conceptualmente según Núñez (2007), mencionando que la producción, las personas y el dinero son los tres componentes que componen la productividad. En el ámbito de la producción, es crucial evaluar la eficacia y eficiencia de un proceso de trabajo específico para generar bienes o servicios que cumplan las necesidades de los usuarios

Para la definición operacional, se empleó un cuestionario con 20 dimensiones para medir las variables relacionadas con la productividad laboral. Basándose en Koontz y Weihrich (2012) en su libro "Administración. Perspectiva global y empresarial", los capítulos 4 y 5 detallan las dos dimensiones de la productividad.

A continuación, se abordaron las dimensiones del clima organizacional según Koontz y Weihrich (2012), en "Administración. Una Perspectiva Global y Empresarial. Capítulos 4 y 5", enumeran dos dimensiones de la productividad:

D1-Eficiencia : Se fundamentó en la conexión entre los recursos utilizados en la ejecución de una actividad, priorizando la cantidad sobre la calidad del resultado.

D2-Efectividad : Se refiere a los objetivos establecidos y los logros obtenidos, así como al cumplimiento de las metas predefinidas.

Tabla 07

Indicadores y dimensiones de la V.D. "productividad laboral"

<i>V.D. : productividad laboral</i>	<i>Descripción Indicador</i>
Eficiencia	1) Comparte información
	2) Trabaja en equipo
	3) Evita sanciones
Efectividad	1) Puntualidad en la entrega del trabajo
	2) Conocimiento del puesto de trabajo

Nota: Elaboración propia.

En este estudio de investigación, las respuestas a cada opción del instrumento se evaluarán directamente mediante escalas nominales y de Likert de 5 puntos. Estas escalas ofrecen una mayor variedad de puntuaciones de aspectos, lo que permite una variación más precisa y una discriminación más detallada (Mendoza y Ramírez, 2020). (consulte la tabla 06 para más detalles)

Los intervalos indicados en la Tabla 08 se emplearon para llevar a cabo la primera variable productividad laboral.

Tabla 08

Esquema valores según los niveles para productividad laboral

<i>Nivel</i>	<i>Rango</i>
Alto	81-100
Medio	40-80
Bajo	20-39

Nota: Elaboración propia.

Se empleó la matriz de operación de variables, recurso que facilitó la descripción detallada de las variables y, en consecuencia, comprender a fondo las dimensiones e indicadores del trabajo de investigación, como se detalla en los anexos.

2.3 Población y muestra

Según Feria et ál.(2019), para efectos de la investigación la población fue finita,

esta detalla como un grupo de personas con particularidades específicas que se examinaron en el estudio. Basándose en Albán (2020), una colección se llama al total de casos que satisfacen ciertos criterios definidos. La población objetivo comprende a todos los empleados que trabajan en las clínicas locales, sumando un total de 52 personas.

Por otro lado, Hernández (2003), señala que “cuando la población tiene menos de cincuenta (50) personas, esta se considera igual a la muestra”. Por tanto, a favor de la investigación se consideró la muestra es de 52 personas.

Parámetros de inclusión:

- Todos los personales encargados de la atención al paciente.
- Todos los empleados CAS, incluidos los profesionales que forman parte del centro de salud.
- Todos los profesionales interesados en participar como voluntarios en el estudio, sin validar su raza, género, religión o afiliación política.

Parámetros de exclusión:

- Profesionales en situación de excedencia por motivos como embarazo, enfermedad u otras circunstancias médicas.
- Profesionales que opten por no participar en la investigación.

El elemento de estudio fueron todos los profesionales que satisfagan con los parámetros de inclusión y exclusión.

2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos

En el presente estudio, se usó la técnica de investigación de encuesta, la cual fueron dirigidas a profesionales del servicio del centro asistencial de salud mental, con la finalidad de analizar los problemas y diagnosticar el tema de investigación relacionado con esta área.

Para recolectar datos en este estudio se utilizó un cuestionario, el desarrollo del instrumento fue partir de una síntesis de constructos teóricos, conceptos, modelos y fuentes de información relacionadas con las dos variables de estudio.

Para evaluar el Clima organizacional, se elaboró un cuestionario que contiene 15 preguntas distribuidas en 4 áreas y se distribuirá a través de un formulario en línea. Los participantes son informados sobre el propósito de la encuesta y tienen la opción de participar voluntariamente, asegurándoles que sus respuestas serán anónimas, tal como se establece en el estándar que describe solo una opción.

Evaluando la productividad laboral, se elaboró un segundo cuestionario que aborde las tres dimensiones de las variables, sumando así un total de 20 ítems adicionales. Esto resultó en un conjunto de 35 ítems en ambos cuestionarios, que se administraron en el Centro de Salud Mental Pichari.

Basándose en Viedma (2018) el cuestionario es un tipo de instrumento de medición de algunas cualidades que no pueden medir de manera directa.

Instrumentos aplicados:

- Cuestionario.
- Adicionalmente los instrumentos de apoyo de Software como: Word 2023, WordPad, Blog de Notas, Documentos de Google, Excel 2023, Project 2023, Visio 2023.

2.5 Procedimientos

El instrumento estuvo sujeto a la validación por parte de juicio expertos con experiencia en el área de estudio, quienes evaluaron minuciosamente su adecuación. Este proceso se reflejó en el análisis de datos detallado y los cálculos de α -Likert que se adjuntan.

Para evaluar la confiabilidad, se usó el coeficiente alfa de Cronbach, una

herramienta frecuentemente utilizada para escalas Likert y otras categorías múltiples (propuesto por J.L. Cronbach). Su cálculo implica un análisis independiente del cuestionario. Para obtener información detallada sobre la confiabilidad del instrumento, consulte en anexos.

Figura 01

Cálculo del Coeficiente de Cronbach

- A partir de las varianzas, el alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

- S_i^2 es la varianza del ítem i ,
- S_t^2 es la varianza de los valores totales observados y
- k es el número de preguntas o ítems.

Nota: Publicación académica por Lee J. Cronbach

Tabla 09

Categorización de Coherencia Interna

(α) Alfa de Cronbach	Resultado de Consistencia
Mayor o igual que 0.9	(Excelente)
Mayor o igual que 0.8	(Bueno)
Mayor o igual que 0.7	(Aceptable)
Mayor o igual que 0.6	(Cuestionable)
Mayor o igual que 0.5	(Malo)
Mayor o igual que 0.4	(Inaceptable)

Fuentes: Elaborado por el autor

Basándose en el cálculo de la confiabilidad nos da el resultado de 0,868 ; por ende, el resultado de consistencia es bueno, según se muestra en los anexos.

En este estudio de investigación, tres expertos con títulos de maestría evaluaron la validez del instrumento. Después se pidió permiso al Departamento de

Dirección General del Centro de Salud Mental Pichari - Cusco, lugar donde se realizó el estudio, para emplear la herramienta.

2.6 Método de análisis de datos

Luego, se analizaron las dos dimensiones por separado usando estadísticas descriptivas e inferenciales según corresponda, como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 10

Esquema distribución del cuestionario

Dimensiones y variables	Numero	Cantidad
01. Liderazgo - V.I.	1.1;1.2;1.3;1.4	4
02. Motivación - V.I.	2.1;2.2;2.3	3
03. Reciprocidad - V.I.	3.1;3.2;3.3;3.4;3.5	5
04. Participación - V.I.	4.1;4.2;4.3	3
05. Eficiencia - V.D.	5.1;5.2;5.3;5.4;5.5;5.6;5.7	7
06. Efectividad - V.D.	7.1;7.2;7.3; 7.4;7.5;7.6	6
Número total		35

Nota: Creado por el autor

Tras recibir la aprobación de los especialistas, se realizó una prueba piloto del instrumento para aumentar su fiabilidad. Esta prueba involucró a un grupo de 10 trabajadores del centro de salud, seleccionadas al azar, que cumplieran con los parámetros de inclusión y exclusión. Se usó un cuestionario de Google Forms para recopilar respuestas anónimas usando una escala Likert de 1 a 5 para evaluar las dos variables en cuestión: clima organizacional y productividad laboral.

De acuerdo al análisis subsecuente, la información recolectada durante la investigación se codificó y luego se insertaron en una base de datos elaborada en Microsoft Excel. Este procedimiento se realizó usando el software estadístico S.P.S.S. v29. Se elaboró una tabla de contingencia para explorar el impacto del clima organizacional en la productividad laboral del personal de enfermería en el centro de

salud mental comunitario de Pichari en 2024. Las variables del clima organizacional y sus respectivas dimensiones se presentaron en las filas de esta tabla, mientras que las variables del desempeño y sus dimensiones se mostraron en las columnas. Se ha establecido un nivel de significancia(p) de 0.05, los datos obtenidos se expusieron en forma de tablas y Figuras.

2.7 Aspectos éticos

Describimos aspectos éticos a continuación:

- Confidencialidad, nos aseguramos de manejar la información con cuidado y de respetar los derechos del autor(es) citados en este estudio.
- Responsabilidad, asume la responsabilidad de realizar todas las investigaciones y responder a los posibles impactos y consecuencias.
- Autenticidad, toda la información proporcionada por los investigadores se presenta de forma veraz y coherente.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

Objetivo general.

Tabla 11

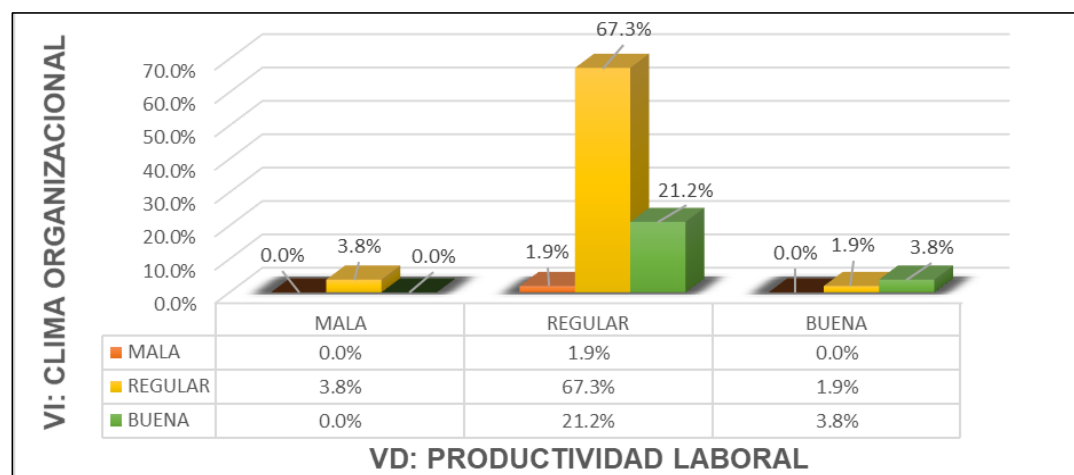
Vinculación del “clima organizacional” y “productividad laboral”

		VD: PRODUCTIVIDAD LABORAL				
		BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL	
VI: CLIMA ORGANIZACIONAL	MALO	F	00	01	00	01
		%	0.0%	1.9%	0.0%	1.9%
	REG.	F	02	35	01	38
		%	3.8%	67.3%	1.9%	73.1%
	BUENO	F	00	11	02	13
		%	0.0%	21.2%	3.8%	25.0%
TOTAL	F	02	47	03	52	
	%	3.8%	90.4%	5.8%	100.0%	

Nota : Análisis tablas cruzadas con IBM SPSS versión 27

Figura 02

Diagrama de barras con clima organizacional y productividad laboral



Nota : Análisis tablas cruzadas con “IBM SPSS v.27” y “MS-Excel 2024”

Interpretación : Basándose en la tabla 11 y la figura 04; se visualiza que los dos porcentajes más resaltantes son los que tiene opinión regular del clima organizacional y opinión regular de la productividad laboral son el 67.3% del total de la muestra; también se visualiza que los que tiene opinión buena del clima organizacional y opinión regular de la productividad laboral son el 21.20% del total de la muestra.

Objetivo específico 1.

Tabla 12

Vinculación de tablas de “liderazgo” - “productividad laboral”

		VD: PRODUCTIVIDAD LABORAL				
			BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
D1: LIDERAZGO	MALO	F	0	0	0	0
		%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	REG.	F	1	29	0	30
		%	1.9%	55.8%	0.0%	57.7%
	BUENO	F	1	18	3	22
		%	1.9%	34.6%	5.8%	42.3%
TOTAL		F	2	47	3	52
		%	3.8%	90.4%	5.8%	100.0%

Nota : Análisis tablas cruzadas con IBM SPSS versión 27

Interpretación objetivo específico 1: Basándose en la tabla 12; se visualiza que los dos porcentajes más resaltantes son los que tiene opinión regular del liderazgo y opinión regular de la productividad laboral son el 55.8% del total de la muestra; también se visualiza que los que tiene opinión buena del liderazgo y opinión regular de la productividad laboral son el 34.6% del total de la muestra. (Ver más detalles en Anexo 10)

Objetivo específico 2.

Tabla 13

Vinculación de la dimensión “motivación” y la variable “productividad laboral”

		VD: PRODUCTIVIDAD LABORAL				
			BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
D2: MOTIVACION	MALO	F	0	0	0	0
		%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	REG.	F	2	38	1	41
		%	3.8%	73.1%	1.9%	78.8%
	BUENO	F	0	9	2	11
		%	0.0%	17.3%	3.8%	21.2%
TOTAL		F	2	47	3	52
		%	3.8%	90.4%	5.8%	100.0%

Nota : Análisis tablas cruzadas con IBM SPSS versión 27

Interpretación objetivo específico 2: Basándose en la tabla 13; se visualiza que los dos porcentajes más resaltantes son los que tiene opinión regular de la motivación y opinión regular de la productividad laboral son el 73.1% del total de la muestra; también se visualiza que los que tiene opinión buena de la motivación y opinión regular de la productividad laboral son el 17.3% del total de la muestra. *(Ver más detalles en Anexo 10)*

Objetivo específico 3.

Tabla 14

Vinculación de la dimensión “reciprocidad” y la variable “productividad laboral”

		VD: PRODUCTIVIDAD LABORAL				
		BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL	
D3: RECIPROCIDAD	MALO	F	0	5	0	5
		%	0.0%	9.6%	0.0%	9.6%
	REG.	F	2	32	2	36
		%	3.8%	61.5%	3.8%	69.2%
	BUENO	F	0	10	1	11
		%	0.0%	19.2%	1.9%	21.2%
TOTAL		F	2	47	3	52
		%	3.8%	90.4%	5.8%	100.0%

Nota : Análisis tablas cruzadas con IBM SPSS versión 27

Interpretación objetivo específico 3: Basándose en la tabla 14; se visualiza que los dos porcentajes más resaltantes son los que tiene opinión regular de la reciprocidad y opinión regular de la productividad laboral son el 61.5% del total de la muestra; también se visualiza que los que tiene opinión buena de la reciprocidad y opinión regular de la productividad laboral son el 19.2% del total de la muestra. (Ver más detalles en Anexo 10)

Objetivo específico 4.

Tabla 15

Vinculación de la dimensión “participación” y la variable “productividad laboral”

		VD: PRODUCTIVIDAD LABORAL				
			BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
D4: PARTICIPACIÓN	MALO	F	0	3	0	3
		%	0.0%	5.8%	0.0%	5.8%
	REG.	F	2	23	1	26
		%	3.8%	44.2%	1.9%	50.0%
	BUENO	F	0	21	2	23
		%	0.0%	40.4%	3.8%	44.2%
TOTAL		F	2	47	3	52
		%	3.8%	90.4%	5.8%	100.0%

Nota : Análisis tablas cruzadas con IBM SPSS versión 27

Interpretación objetivo específico 4 : Basándose en la tabla 15; se visualiza que los dos porcentajes más resaltantes son los que tiene opinión regular de la participación y opinión regular de la productividad laboral son el 44.2% del total de la muestra; también se visualiza que los que tiene opinión buena de la participación y opinión regular de la productividad laboral son el 40.4% del total de la muestra. (Ver más detalles en Anexo 10)

3.2 Análisis inferencial

Según la prueba de normalidad, para las variables clima organizacional y la productividad laboral, sus probabilidades son 0.000 y 0.018 respectivamente (p es menor igual que $\alpha = 0.05$); en consecuencia, existe indicio significativo para descartar la hipótesis nula y aprobar la hipótesis alternativa. Por ende, los datos no tienen una distribución normal; por tanto, se utilizará pruebas no paramétricas. (ver Anexo 09)

PRUEBAS NO PARAMÉTRICAS

Prueba 1 : Hipótesis general.

HGo: No existe influencia significativa del clima organizacional y la productividad laboral.

HGa: Existe influencia significativa del clima organizacional y la productividad laboral.

Tabla 16

Tabla Info. ajustes de modelo - "Hipótesis Gral."

Modelos	Log. verosimilitud 2	Chi/cuadrado	(p) Signif.
Sólo interseccion	10.660		
Final	9.748	0.912	0.634

Nota : Análisis tablas cruzadas con IBM SPSS versión 27

Tabla 17

Tabla pseudo R^2 - "Hipótesis Gral."

"Cox y Snell"	.017	1.7%
"Nagelkerke"	.033	3.3%
"McFadden"	.023	2.3%

Nota : Análisis tablas cruzadas con IBM SPSS versión 27

Basándose en la tabla 16 y 17, El modelo no tiene influencia significativa ya que el valor de $p=0.634$ (no existe predicción, $p < 0.05$); Asimismo, el 3.3% ($R^2=0.033$ según Nagelkerke) explica el cambio de percepción de la variable dependiente.

Prueba 2 : Hipótesis específica 1.

HE1o: No existe influencia significativa del Liderazgo y *la productividad laboral*.

HE1a: Existe influencia significativa del Liderazgo y *la productividad laboral*.

Tabla 18

Tabla Info. ajustes de modelo - "Hipótesis Esp. 1"

Modelos	Log. verosimilitud 2	Chi/cuadrado	(p) Signif.
Sólo interseccion	12.281		
Final	8.792	3.489	0.062

Nota : Análisis tablas cruzadas con IBM SPSS versión 27

Tabla 19

Tabla pseudo R² - "Hipótesis Esp. 1"

"Cox y Snell"	.065	6.5%
"Nagelkerke"	.122	12.2%
"McFadden"	.088	8.8%

Nota : Análisis tablas cruzadas con IBM SPSS versión 27

Interpretación *Prueba 2 (Hipótesis Esp. 1)*: Conforme a la tabla 18(Info. ajustes de modelo) ,el valor del $p=0.062$ fue mayor a 0.05 por lo que podríamos decir que el liderazgo no predice la ocurrencia de la productividad laboral .

Conforme a la tabla 19 (pseudo R²) , tomando la corrección de Nagelkerke vemos que el modelo final explica el 12.2% del cambio de las categorías de la variable dependiente, que en Ciencias de la salud y sociales es un valor bastante adecuado (por ser un estudio de comportamiento humano),según el porcentaje se observa que los datos no se ajustan al modelo.

Basándose en la tabla 18 y 19 se aprueba la HGo: No existe influencia significativa del liderazgo y *la productividad laboral*; por ende, se descarta la HGa : Existe influencia significativa del liderazgo y *la productividad laboral*.

Prueba 3 : Hipótesis específica 2.

HE2o: No existe influencia significativa de la motivación y *la productividad laboral*

HE2a: Existe influencia significativa de la motivación y *la productividad laboral*

Tabla 20

Tabla Info. ajustes de modelo - "Hipótesis Esp. 2"

Modelos	Log. verosimilitud 2	Chi/cuadrado	(p) Signif.
Sólo interseccion	10.891		
Final	9.657	1.234	0.267

Nota : Análisis tablas cruzadas con IBM SPSS versión 27

Tabla 21

Tabla pseudo R² - "Hipótesis Esp. 2"

"Cox y Snell"	.023	2.3%
"Nagelkerke"	.044	4.4%
"McFadden"	.031	3.1%

Nota : Análisis tablas cruzadas con IBM SPSS versión 27

Interpretación *Prueba 3 (Hipótesis Esp. 2)*: Conforme a la tabla 20 (Info. ajustes de modelo) ,el valor del $p=0.267$ fue mayor a 0.05 por lo que podríamos decir que la motivación no predice la ocurrencia de la productividad laboral .

Conforme a la tabla 21 (pseudo R²) , tomando la corrección de Nagelkerke vemos que el modelo final explica el 4.4% del cambio de las categorías de la variable dependiente, que en Ciencias de la salud y sociales es un valor adecuado (por ser un estudio de comportamiento humano),según el porcentaje se observa que los datos no se ajustan al modelo.

Basándose en la tabla 20 y 21, se aprueba la HGo: No existe influencia significativa de la motivación y *la productividad laboral*; por ende, se descarta la HGa : Existe influencia significativa de la motivación y *la productividad laboral*.

Prueba 4 : Hipótesis específica 3.

HE3o: No existe influencia significativa de reciprocidad y *la productividad laboral*

HE3a: Existe influencia significativa de reciprocidad y *la productividad laboral*

Tabla 22

Tabla Info. ajustes de modelo - "Hipótesis Esp. 3"

Modelos	Log. verosimilitud 2	Chi/cuadrado	(p) Signif.
Sólo interseccion	9.305		
Final	8.217	1.087	0.581

Nota : Análisis tablas cruzadas con IBM SPSS versión 27

Tabla 23

Tabla pseudo R² - "Hipótesis Esp. 3"

"Cox y Snell"	.021	2.1%
"Nagelkerke"	.039	3.9%
"McFadden"	.027	2.7%

Nota : Análisis tablas cruzadas con IBM SPSS versión 27

Interpretación Prueba 4 (Hipótesis Esp. 3): Conforme a la tabla 22 (Info. ajustes de modelo) ,el valor del $p=0.581$ fue mayor a 0.05 por lo que podríamos decir que la reciprocidad no predice la ocurrencia de la productividad laboral .

Conforme a la tabla 23 (pseudo R²) , tomando la corrección de Nagelkerke vemos que el modelo final explica el 3.9% del cambio de las categorías de la variable dependiente, que en Ciencias de la salud y sociales es un valor adecuado (por ser un estudio de comportamiento humano),según el porcentaje se observa que los datos no se ajustan al modelo.

Basándose en la tabla 22 y 23 , se aprueba la HGo: No existe influencia significativa de la reciprocidad y *la productividad laboral*; por ende, se descarta la HGa : Existe influencia significativa de la reciprocidad y *la productividad laboral*.

Prueba 5 : Hipótesis específica 4.

HE4o: No existe influencia significativa de la participación y *la productividad laboral*

HE4a: Existe influencia significativa de la participación y *la productividad laboral*

Tabla 24

Tabla Info. ajustes de modelo - "Hipótesis Esp. 4"

Modelos	Log. verosimilitud 2	Chi/cuadrado	(p) Signif.
Sólo interseccion	10.661		
Final	9.971	0.689	0.708

Nota : Análisis tablas cruzadas con IBM SPSS versión 27

Tabla 25

Tabla pseudo R² - "Hipótesis Esp. 4"

"Cox y Snell"	.013	1.3%
"Nagelkerke"	.025	2.5%
"McFadden"	.017	1.7%

Nota : Análisis tablas cruzadas con IBM SPSS versión 27

Interpretación *Prueba 5 (Hipótesis Esp. 4)*: Conforme a la tabla 24 (Info. ajustes de modelo) ,el valor del $p=0.708$ fue mayor a 0.05 por lo que podríamos decir que la participación no predice la ocurrencia de la productividad laboral .

Conforme a la tabla 25 (pseudo R²) , tomando la corrección de Nagelkerke vemos que el modelo final explica el 2.5% del cambio de las categorías de la variable dependiente, que en Ciencias de la salud y sociales es un valor adecuado (por ser un estudio de comportamiento humano),según el porcentaje se observa que los datos no se ajustan al modelo.

Basándose en la tabla 24 y 25 , se aprueba la HGo: No existe influencia significativa de la participación y *la productividad laboral*; por ende, se descarta la HGa : Existe influencia significativa de la participación y *la productividad laboral*.

IV. DISCUSIÓN

Esta tesis tuvo como finalidad identificar la influencia del clima organizacional relacionados con la productividad laboral del RR.HH. asistencial del Centro de Salud Mental Comunitario de Pichari. Se abordó desde la perspectiva de identificar el clima organizacional en conexión a la productividad laboral dentro del contexto sanitario a nivel nacional. La muestra consistió en 52 profesionales del servicio asistencial del distrito de Pichari en el departamento de La Convención, ubicado en el departamento del Cusco. El estudio se llevó a cabo para contrastar y validar los hallazgos obtenidos con investigaciones previas, considerando que existen resultados tanto similares como contradictorios en la literatura existente.

En la discusión de los resultados, se exploran las eventuales conexiones entre la productividad y el clima organizacional. Por ejemplo, investigaciones han mostrado que un clima positivo, donde los empleados se sienten valorados, tiene buenas relaciones con sus supervisores y colegas, y tienen claridad en sus roles, tiende a estar correlacionado con una mayor productividad. Esto puede deberse a que los empleados motivados y satisfechos son más propensos a comprometerse con sus tareas, colaborar eficazmente y buscar constantemente mejorar su desempeño. En resumen, el vínculo entre la productividad y el clima organizacional es crucial para entender cómo las situaciones sociales y psicológicas en el lugar de trabajo influyen en el rendimiento global de una organización, proporcionando así oportunidades para mejorar tanto el ambiente laboral como los resultados empresariales.

Basándose en los resultados del objetivo general; se visualiza que los dos porcentajes más resaltantes son los que tiene opinión regular del clima organizacional y opinión regular de la productividad laboral son el 67.3% del total de la muestra; también se visualiza que los que tiene opinión buena del clima organizacional y opinión

regular de la productividad laboral son el 21.20% del total de la muestra. En el estudio de Yarleque (2022) "Clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas" Entre los hallazgos más destacados, se observó que el 60% de las organizaciones presentaron un clima moderado. Esto nos indica una similitud en cuanto a nuestros hallazgos ya que en ambas investigaciones la opinión del clima organizacional es mayor al 60% considerado como regular o moderado.

Del mismo modo, en la interpretación prueba 1 (Hipótesis general) el valor del $p=0.634$ fue mayor a 0.05 por lo que podríamos decir que el clima organizacional no predice la ocurrencia de la productividad laboral a diferencia de esto en estudios como los de Ibarcena (2019) "Relación entre el clima organizacional y productividad laboral en trabajadores administrativos de la Red de Salud Arequipa Caylloma-2019" los datos resultantes del estudio revelaron que hay una conexión directa de la eficiencia en el trabajo y la variable clima laboral y la eficiencia en el trabajo, lo que sugiere que los directivos pueden implementar mejoras en la productividad organizacional. La hipótesis de la investigación fue validada mediante la evaluación realizada, que reveló un coeficiente de correlación de 0,429. Esto sugiere que existe una relación moderadamente significativa positiva entre las variables, según el coeficiente de correlación de Spearman ("rho").; de igual forma sucede en el estudio de Román (2022) "Clima laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores de una unidad ejecutora, Cajamarca" , El hallazgo más relevante reveló una correlación positiva moderada entre el ambiente laboral y las variables de productividad, con un coeficiente de $Rho=0.595$ y un nivel de significancia de $p=0.001$, lo que indica que los resultados son estadísticamente significativos al 99% (margen error del 1%). Esto afirma una relevancia significativa en la productividad de los empleados de la entidad

de salud. A comparación de nuestro estudio en ambas investigaciones si existe una conexión estadísticamente relevante de las variables; esto nos lleva a analizar que puede existir diferencias cuando se trata de estudiar entornos donde el personal es mínimo ya que al tratarse de un centro de salud comunitario la cantidad de trabajadores es reducida en comparación de unidades ejecutoras u hospitales.

En la interpretación del objetivo 1 se visualiza que los dos porcentajes más resaltantes son los que tiene opinión regular del liderazgo y opinión regular de la productividad laboral son el 55.8% del total de la muestra , por otra parte en la tesis de Yarleque (2022) "Clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas" se observó que el 60% de las organizaciones presentaron un clima moderado en aspectos como Liderazgo (64,6%), ambos resultados difieren en cuanto al número de porcentaje pero coinciden en cuanto a la medición del parámetro ya que ambas son consideradas dentro de lo regular o moderado.

En la interpretación del objetivo específico 2, se visualiza que los dos porcentajes más resaltantes son los que tiene opinión regular de la motivación y opinión regular de la productividad laboral son el 73.1% del total de la muestra; también se visualiza que los que tiene opinión buena de la motivación y opinión regular de la productividad laboral son el 17.3% del total de la muestra. En el caso del estudio de Yarleque (2022) se observó que el 60% de las organizaciones presentaron un clima moderado en el aspecto de motivación (52,3%), los porcentajes en el caso de esta dimensión para ambos estudios fueron similares ya que más del 50% de los encuestados tienen una opinión regular o moderada de la motivación.

En la Interpretación del objetivo específico 4 se visualiza que los dos porcentajes más resaltantes son los que tiene opinión regular de la participación y

opinión regular de la productividad laboral son el 44.2% del total de la muestra. En el caso de las investigaciones de Daza et al. (2021) “clima organizacional de cuatro empresas dedicadas a la producción de palma aceitera en Colombia” los datos resultantes obtenidos de una muestra de 301 empleados del sector palmero revelaron un ambiente laboral favorable y aspectos positivos para los trabajadores, respecto a la dimensión de trabajo en equipo. También en otro estudio de Yarleque (2022) entre los hallazgos más destacados, se observó que el 60% de las organizaciones presentaron un clima moderado en aspectos el trabajo en equipo (46,2%) En ambos estudios se visualiza que la dimensión participación no es descrita como tal sin embargo se relaciona con el trabajo en equipo, teniendo resultados similares ya que la opinión está dentro de los parámetros reguladores.

En el estudio de Cadavic et al. (2021) “Metodología para la medición de la productividad en instituciones prestadoras de servicios de salud”. De acuerdo con la investigación, los métodos como el Análisis Envolvente de Datos (DEA) son los más comúnmente empleados para evaluar la eficiencia y la productividad. Se concluye que la literatura describe varias técnicas de medición, cada una combinando distintos métodos y variables que deben ser evaluados conforme a la metodología del investigador. No obstante, se necesita realizar más investigación para explorar nuevas variables que podrían afectar la eficiencia y la productividad, así como su correlación con la calidad del servicio proporcionado. En el caso de nuestro estudio mediante el uso de las dimensiones planteadas por Marín JM, Melgar A, Castaño C (1989) pudimos encontrar que no existe influencia significativa del clima organizacional y la productividad laboral.

Respecto a las variables de estudio podemos visualizar que en nuestro estudio la teoría primordial en el área de gestión de RRHH, es la teoría del clima

organizacional propuesta por Chiavenato. Basándose en esta teoría, el clima organizacional se llama al grupo de percepciones y particularidades que los profesionales de salud en el ambiente laboral. (Chiavenato, 2009, p. 74). En contraste estudios como los de Yarasca (2020) muestran definiciones de otros autores como Litwin y Stringer. Asimismo, las dimensiones que toma nuestro estudio son en base a Marín y Castaño (1989), en su obra "Teoría y técnicas de desarrollo organizacional" los cuales son: motivación, liderazgo, reciprocidad y participación, por otra parte, estudios como los de Roman (2022) toman como base las dimensiones planteadas por Chiavenato.

También vemos que el objetivo de nuestro estudio fue determinar la influencia del clima organizacional en la productividad laboral del personal asistencial mientras que en diferentes estudios como los de Ibarcena (2019) el propósito fue examinar la conexión entre el clima laboral y la eficiencia en el trabajo entre los directivos de la Red de Salud.

Para la variable de productividad vemos que se toma conceptos de autores como Krugman (1994) que la define como la habilidad de un país para mejorar sus estándares de vida depende casi enteramente de su capacidad para aumentar la producción por trabajador. En el estudio de Roman (2022) vemos que toma como ejemplo conceptos formulados por Jensen & van der Voordt, (2020) que define la productividad como interrelaciones entre la producción, la complacencia de los empleados y otros parámetros de valor.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se determino que no existe influencia significativa del clima organizacional en la productividad laboral; ya que el valor de $p=0.634$, siendo $p>0.05$, esto nos da a entender que no existe predicción; Además, el 3.3% ($R^2=0.033$ según Nagelkerke) explica el cambio de percepción de la productividad laboral.

Segunda: Se determino que no existe influencia significativa del liderazgo en la productividad laboral; ya que el valor de $p=0.062$, siendo $p>0.05$, esto quiere decir que no existe predicción; Además, el 12.2% ($R^2=0.122$ según Nagelkerke) explica el cambio de percepción de la productividad laboral.

Tercera: Se determino que no existe influencia significativa de la motivación en la productividad laboral; ya que el valor de $p=0.267$, siendo $p>0.05$, esto quiere decir que no existe predicción. ; Además, el 4.4% ($R^2=0.044$ según Nagelkerke) explica el cambio de percepción de la productividad laboral.

Cuarta: Se determino que no existe influencia significativa de la reciprocidad en la productividad laboral; ya que el valor de $p=0.581$, siendo $p>0.05$, esto quiere decir que no existe predicción. ; Además, el 3.9% ($R^2=0.039$ según Nagelkerke) explica el cambio de percepción de la productividad laboral.

Quinta: Se determino que no existe influencia significativa de la participación en la productividad laboral; ya que el valor de $p=0.708$, siendo $p>0.05$, esto quiere decir que no existe predicción. ; Además, el 2.5% ($R^2=0.025$ según Nagelkerke) explica el cambio de percepción de la productividad laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Al director del centro de salud, que pueda desarrollar e implementar programas estructurados que promuevan un clima laboral positivo y saludable. Esto puede incluir actividades de team building, programas de reconocimiento y recompensas, y sesiones de retroalimentación regular entre empleados y gerentes.

Segunda: A los trabajadores, que puedan mejorar los medios de comunicación dentro de la organización para facilitar la transmisión de información clara y oportuna. Esto puede incluir el uso de plataformas digitales, reuniones regulares de equipo y políticas de puertas abiertas por parte de la gerencia.

Tercera: Al área de recursos Humanos, que pueda ofrecer horarios flexibles, opciones para trabajar de manera remota y programas de bienestar diseñados para fomentar tanto la salud física como mental.

Cuarta: Al jefe de la micro red a la cual pertenece dicho centro, que pueda ofrecer programas de formación y desarrollo profesional que permite a los empleados adquirir nuevas habilidades y progresar en sus trayectorias dentro del centro de salud.

REFERENCIAS

Alban, G. P. G., Arguello, A. E. V., & Molina, N. E. C. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 4(3), 163-173.

<http://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/860>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGrawHill

Daza, A., Beltrán, L. & Silva, J. (2021). “Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región”. *Caribe colombiana. Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 29(1), 65-76.

<https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

De Ottawa, C. (1986). Promoción de la salud. In *Elaborada en la Primera Conferencia Internacional sobre la Promoción de la Salud*. Disponible en:

https://www.cordoba.es/doc_pdf_etc/SALUD_PUBLICA/PDF/GUIA-DIDÁCTICA/concepto_de_salud.pdf

Fabara, G., Jaramillo , C., & Falcón , R. (2020). Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato - Empresa Pública. *Digital Publisher*, 5(5), 77-89.

<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6.25>

Feria Avila, H. D. C., Blanco Gómez, M. R. D. C., & Valledor Estevill, R. F. D. C. (2019). La dimensión metodológica del diseño de la investigación científica.

<http://edacunob.ult.edu.cu/handle/123456789/90>

Franco, L., Uribe, J. & Agudelo, S. (2021). “Factores clave en la evaluación de la productividad: Estudio de caso.” *Instituto tecnológico metropolitano*. 07(15), 1800 – 2021.

<https://doi.org/10.22430/24223182.1800>

García Rubiano, M., Vesga Rodríguez, J. J., & Gómez Rada, C. A. (2020). Clima organizacional: teoría y práctica (Vol. 4). Universidad Católica de Colombia.

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/p5e2np/cdi_elibro_books_ELB197110

Gaither, N., & Frazier, G. (2000). Administración de producción y operaciones (Vol.8). International Thomson.

Gómez, J. (2021). Peter Drucker y la comprensión actual de la empresa. Revista Nuevas Tendencias, 3-6.

Goran E. El clima organizacional. Una puesta a punto de la teoría e investigaciones [Internet] dialnet; 1986; [citado el 20 de agosto del 2021]. 92 Disponible en: https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1986/vol2/arti3.htm#_Hlk44580

Hernández González, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. Revista Cubana de Medicina General Integral, 37(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086421252021000300002&script=sci_arttext

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. <https://www.academia.edu/download/64591365/Metodolog%C3%ADvestigaci%C3%B3n.%20Rutas%20cuantitativa,%20cualitativa%20y%20mixta.pdf>

Hincapié, T. C. C., Gómez, H. A. G., & Cruz, H. W. H. (2021). Metodología para la medición de la productividad en instituciones prestadoras de servicios de salud. *SIGNOS-Investigación en sistemas de gestión*, 13(2). <https://www.redalyc.org/journal/5604/560468688008/560468688008.pdf>

Ibárcena Lajo, K. A. (2020). Relación entre el clima organizacional y productividad laboral en trabajadores administrativos de la Red de Salud Arequipa, Caylloma-

2019. <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/10164>
- Iglesias A, Torres J. Un acercamiento al Clima Organizacional [Internet] Scielo; 2018[citado el 20 de julio del 2021]vol.34 no.1 Cuba; Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v34n1/1561-2961-enf-34-01-e1257.pdf>.
- Krugman, P.1994 The Age of Diminished Expectations. MIT Press
- Lozada, J. (2014). Investigación aplicada: Definición, propiedad intelectual e industria. CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica, 3(1), 47-50. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Marín JM, Melgar A, Castaño C (1989). Teoría y técnicas de desarrollo organizacional. v.4. <https://iris.paho.org/handle/10665.2/10061>
- Matthews, B., y Ross, L. (2010). Research Methods: A Practical Guide for the Social Sciences, Edinburgh: Pearson Education. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S230686712023000100008&script=sci_arttext
- Mejía, A.I. (2019). Revisión de la literatura de clima organizacional, estado del arte. Tecnociencia Chihuahua Tomado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/519a/29ad40e270475ec968a1eff3b74a9314bd8d.pdf>
- Navarro E, García S. Clima y compromiso organizacional, riqueza, de la producción. [Online].; 2007 [cited 2021 Junio 15]. Available from: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007c/340/index.htm>.
- News U.N. <https://news.un.org/>. [Online].; 2022. Acceso 01 de noviembre de 2022. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2022/04/1506792>.
- Núñez B., Miguel (2007). Material de apoyo del seminario Gestión de la Productividad.

Doctorado en Ciencias de la Ingeniería, mención Productividad. Universidad Nacional Experimental Politécnica “Antonio José de Sucre”. Barquisimeto, Venezuela.

OA Barocio-León, E Santamaría-del-Ángel, R Millán-Núñez, & A González-Silvera. (2007). Productividad primaria del fitoplancton en la zona eufótica del Sistema de la Corriente de California estimada mediante imágenes del CZCS. *Ciencias marinas*, 33(1), 59–72.

https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/p5e2np/cdi_scielo_journals_S0185_38802007000100006

Organización Internacional del Trabajo. (n.d.). Retrieved November 17, 2023, from: <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Ortiz-Campillo, L., Ortiz-Ospino, L., Coronell-Cuadrado, R., Hamburger-Madrid, K., & Orozco-Acosta, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. [Incidence of organizational climate on labor productivity in institutions providing health services (IPS): a correlational study] *Revista Latinoamericana De Hipertensión*, 14(2), 187-193. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/incidencia-del-clima-organizacional-en-la/docview/2246152421/se-2>

Pedrza N. El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *REVISTA LASALLISTA DE INVESTIGACIÓN*. 2018; 15(01).

Pérez J. y Gardey A. Definición de procedimiento administrativo. . 2012. [Citado:2019 octubre 5]. Disponible en: <http://definicion.de/procedimientoadministrativo/>.

Prokopenko, J. (1991). OIT, La gestión de la productividad, Manual práctico.

- Roman Roman, C. M. (2022). Clima laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores de una unidad ejecutora, Cajamarca. Universidad César Vallejo. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002922355307001
- Salazar, C., & Castillo, S. D. (2018). Fundamentos básicos de estadística. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24899w/Trabajo%20Final/Fundamentos Basicos de Estadistica.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24899w/Trabajo%20Final/Fundamentos_Basicos_de_Estadistica.pdf)
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo, sus similitudes y diferencias. Rh Sampieri, Metodología De La Investigación. [https://www.academia.edu/download/58257558/Definiciones de los enfoques cuantitativo y cualitativo sus similitudes y diferencias.pdf](https://www.academia.edu/download/58257558/Definiciones_de_los_enfoques_cuantitativo_y_cualitativo_sus_similitudes_y_diferencias.pdf)
- Sanchez Chacon, E. R. (2023). Clima organizacional y productividad laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud nivel I-2, Santa Anita, 2023. Universidad César Vallejo. https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/permalink/51UCV_INST/175ppoi/alma991002966158807001
- Tatiana Carolina Cadavid Hincapié, Gómez Gómez, H. A., & Wilson Hernández Cruz, H. (2021). Metodología para la medición de la productividad en instituciones prestadoras de servicios de salud. [Methodology for measuring productivity in health services providers institutions. Metodología para medir a produtividade em instituições fornecedoras de serviços de saúde] Signos, 13(2), 202-231. <https://doi.org/10.15332/24631140.6670>
- Varma, A., & Malhotra, G. (2022). Psychological empowerment and job satisfaction of accountants: the mediating effect of task performance. International Journal of

Organizational Analysis, 30(4), 933–950. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2020-2360>

Yarasca Meza, S. R. (2022). Clima organizacional y productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud de Ica, 2022. Universidad César Vallejo https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay?docid=alma991002922344107001&context=L&vid=51UCV_INST:UCV&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Local%20Search%20Engine&tab=Everything&query=any%2Ccontains%2Cclima%20organizacional%20y%20productividad%20salud&offset=0

Yarleque Hernández, C. S. (2022). Clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas. Universidad César Vallejo.

Viedma, C. D. L. P. (2018). Estadística descriptiva e inferencial. *Madrid: ediciones IDT.* https://www.academia.edu/download/57894581/Estadistica_descriptiva_e_inferencial_-_Carlos_De_La_Puente_Viedma.pdf

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de Variables

Variable Independiente

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Variable Independiente Clima organizacional	El clima organizacional se define como las características del entorno laboral en el que trabajan los miembros de la organización. Existe una combinación de características internas y externas. Los miembros perciben estas características directa o indirectamente mientras trabajan en el entorno, lo que crea el clima organizacional. Por lo tanto, cada miembro tiene una perspectiva diferente del medio. Los efectos de un ambiente organizacional desfavorable o favorable dependen de la percepción que los miembros tienen de la organización, como se mencionó anteriormente. La afiliación, el logro, la productividad, la capacidad de adaptación y la satisfacción son solo algunas de las 36 consecuencias positivas que se pueden mencionar. (Iglesias, 2018)	Según la Sociedad Cubana de Administración de Salud (2013). Liderazgo: La influencia que ejerce una persona en el comportamiento de otras personas al buscar objetivos previamente establecidos de manera eficiente y eficaz mediante la capacidad de orientar y persuadir. Motivación: El conjunto de reacciones y actitudes naturales, propias de las personas, será visto como el móvil de todo proceso subjetivo. La realización personal, el reconocimiento de la contribución, la responsabilidad y la adecuación a las condiciones de trabajo son las categorías que se organizan aquí. Reciprocidad: Se examinan las siguientes categorías: aplicación del trabajo, cuidado de los bienes de la institución, compensación y equidad. Participación : El compromiso con la productividad, la compatibilización de intereses, el intercambio de información y la participación en el cambio son las categorías a evaluar	Liderazgo	Influencia del líder	Siempre=5 Casi siempre =4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca=1
				Búsqueda de objetivos	
				Orientación	
			Motivación	Entorno laboral	
				Realización personal	
			Reciprocidad	Buen trato	
				Aplicación del trabajo	
				Cuidado de los bienes de la institución,	
			Participación	Compensación y equidad.	
				Compromiso	
Contribución					

Nota: Elaboración propia

Variable dependiente

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición
Variable dependiente Productividad Laboral	Según Prokopenko (1991), en su libro "la gestión de la productividad" menciona que la productividad es el uso eficiente de recursos como mano de obra, capital, tierra, materiales, energía e información para producir una variedad de bienes y servicios. Un incremento en la productividad implica la generación de una mayor cantidad de productos utilizando la misma cantidad de recursos, o la producción de volúmenes y calidades superiores de materiales empleando los mismos insumos. El mejoramiento de la productividad no se limita simplemente a hacer las cosas de manera más eficiente, sino que es crucial enfocarse en hacer mejor las cosas correctas. El proceso de producción es un sistema complejo y adaptable, influenciado por las interacciones entre el trabajo, el capital y el entorno social y organizativo. El incremento de la productividad depende de cómo se identifiquen y utilicen estos factores dentro del sistema de producción social.	Sin embargo, Koontz y Weihrich (2012), en "Administración. Una Perspectiva Global y Empresarial. Capítulos 4 y 5", enumeran dos dimensiones de la productividad: La eficiencia: Se fundamenta en la conexión entre los recursos empleados en la ejecución de una actividad, destacando la cantidad más que la calidad del resultado. La efectividad: Se refiere a las metas establecidas y Los datos resultantes obtenidos, como también la satisfacción de los objetivos previstos. Esta eficacia está vinculada con la cantidad de producto producido, sin tener en cuenta los costos involucrados, lo que podría implicar un aumento en los costos y la calidad de los productos.	Eficiencia	Compartir	Siempre=5 Casi siempre =4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca=1
				Conocimiento	
				Participación	
				Formación Equipos	
				Buenas relaciones	
				Entusiasmo y atención	
				Evita murmuraciones	
			Efectividad	Evita sanciones	
				Buena conducta	
				Ofrece ayuda	
				Puntualidad	
				Conocimientos solidos	
				Habilidades comunicativas	
				Abierto a comentarios constructivos	

Nota: Elaboración propia

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario

CUESTIONARIO

Investigador: Lebnicio Ccarhuapiña Atao.

Objetivo del estudio: Determinar la influencia que existe entre el clima organizacional en la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud Mental Comunitario Pichari 2024.

Considere lo siguiente antes de responder:

Es fundamental responder de manera franca y honesta porque el cuestionario es anónimo y confidencial. Enfoque su atención en lo que sucede normalmente en su empresa; puede pensar en los últimos tres meses de trabajo. Escriba el cuestionario con un bolígrafo. Considere que solo hay una opción para completar cada uno de los enunciados. Asegúrese de responder a todas las preguntas. Encerrar un círculo o marcar con un lápiz el número de escala que mejor se adapte a su situación para responder.

Indicaciones: A continuación, se expondrán una serie de enunciados; conteste marcando con una (X) una sola alternativa.

II. Cuestionario del Clima organizacional del Personal

1. Nombre de la Organización:						
2. Edad:						
3. Sexo:	1. Femenino 2. Masculino					
4. Grupo Poblacional:	1. Administrativo 2. Asistencial					
5. Profesión:						
6. Condición:	1. Nombrado 2. Contratado					
7. Tiempo trabajado en la institución:						
Nº	DIMENSIONES	ÍTEMS	NUNCA	A VECES	FRECUEN TEMENTE	SIEMPRE

1	Liderazgo	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.				
2		Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.				
3		Mi jefe inmediato escucha a todos y nos dirige hacia una meta				
4		Mi jefe inmediato trata de obtener Información antes de tomar una Decisión				
5	Motivación	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.				
6		Recibo buen trato en mi establecimiento de salud				
7		Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				
8	Reciprocidad	Existen incentivos laborales para que no trate de hacerme mejor mi trabajo				
9		Existen acuerdos para el cuidado de Los bienes de la institución				
10		Se brinda un reconocimiento al que aplique adecuadamente el trabajo				
11		Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
12		Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
13	Participación	Estoy comprometido con mi organización de salud				
14		Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.				
15		Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud				

Fuente: instrumento adaptado y modificado del estudio de Sánchez 2023 "Clima organizacional y productividad laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud nivel I-2, Santa Anita".

II. Questionario del Productividad Laboral del Personal.

N°	DIMENSIONES	ÍTEMES	NUNCA	A VECES	FRECUEN TEMENTE	SIEMPRE
1	Eficiencia	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros				
2		Le gusta participar en actividades en grupo compartiendo los conocimientos				
3		Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo				
4		Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros para la producción				
5		Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo en equipo				
6		Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.				

7		Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo				
8	Efectividad	Muestra altos estándares de conducta.				
9		Ofrece ayuda y apoyo a otros compañeros de equipo.				
10		Es siempre es puntual para trabajar.				
11		Tiene conocimientos solidos en su campo de trabajo.				
12		Tiene buenas habilidades de comunicación.				
13		Está abierto a comentarios constructivos.				

Fuente: Instrumento adaptado y modificado de Narvaez 2020 "Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores asistenciales del P.S "Mariscal Cáceres", SJL"

Anexo 03: Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN

PICHARI 01 DE MAYO DE 2024

SEÑOR:


DIRECTOR DEL CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO- PICHARI

Presente, -


Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que, dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del último ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera. En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: ***Clima organizacional en la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud Mental Comunitario Pichari 2024***

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución, salvo que se crea a bien su socialización. Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por su persona. Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



CCARHUAYPINA ATAO, Leoncio
28307049


CENTRO DE SALUD MENTAL COMUNITARIO
ASISTENCIAL (C.S.M.C.) PICHARI
UNIDAD EDUCATIVA AUC-103 (S) CANTÓN
PICHARI
1 JUN 2024
Reg. N° 2316 FOLIOS: 01
Hora: 7:30 p.m. Firmas: L

AUTORIZACION DE USO DE INFORMACION DE LA INSTITUCION

YO JULY NURIDA CANDIA LOAIZA IDENTIFICADO CON DE DNI 41061945 en mi calidad de directora del centro de salud mental comunitario Pichari ubicado en el distrito de Pichari, provincia la Convención departamento de Cusco.

OTORGO LA AUTORIZACION.

Al sr Leoncio Ccarhuaypiña Atao Identificado con DNI 28307094, estudiante de la maestría en Gestión de los Servicios de la Salud para que utilice la siguiente información de la institución.

- Datos obtenidos mediante aplicaciones de cuestionarios, así como también el uso de los ambientes para desarrollar dicha actividad.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Título Profesional, trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, Trabajo académico, otros (especificar).

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la institución en reserva, marcando con un "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la institución, o
 Mencionar el nombre de la institución.



July Nurida Candia Loaiza
PSICOLOGA
C.P. N. 16534

El estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el trabajo de investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


.....
Firma del estudiante
DNI: 28307094

Anexo 04: Matriz evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

Certificado validez de contenido del instrumento – Experto 1

EVALUACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
Nº	DIMENSION 1 : LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	X		X		X		
2	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X		
3	Mi jefe inmediato escucha a todos y nos dirige hacia una meta.	X		X		X		
4	Mi jefe inmediato trata de obtener Información antes de tomar una Decisión.	X		X		X		
Nº	DIMENSION 2 : MOTIVACION	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	X		X		X		
6	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	X		X		X		
7	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
Nº	DIMENSION 3 : RECIPROCIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		
9	Existen acuerdos para el cuidado de Los bienes de la institución.	X		X		X		
10	Se brinda un reconocimiento al que aplique adecuadamente el trabajo.	X		X		X		
11	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		
12	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X		X		X		
Nº	DIMENSION 4 : PARTICIPACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Estoy comprometido con mi organización de salud.	X		X		X		
14	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X		X		X		
15	Mi contribución juega un papel Importante en el éxito de mi organización de salud.	X		X		X		

INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

DIMENSIONES		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
Nº	DIMENSION 5 : EFICIENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	X		X		X		
2	Le gusta participar en actividades en grupo compartiendo los conocimientos	X		X		X		
3	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo	X		X		X		
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros para la producción	X		X		X		
5	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo en equipo	X		X		X		
6	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.	X		X		X		
7	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN 6 : EFECTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Muestra altos estándares de conducta.	X		X		X		
9	Ofrece ayuda y apoyo a otros compañeros de equipo.	X		X		X		
10	Es siempre es puntual para trabajar.	X		X		X		
11	Tiene conocimientos solidos en su campo de trabajo.	X		X		X		
12	Tiene buenas habilidades de comunicación.	X		X		X		
13	Está abierto a comentarios constructivos.	X		X		X		



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SANDOVAL GUARDIA
Nombres	JAIME ELIAS
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	21561442

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Fecha de Expedición	29/12/17
Resolución/Acta	0416-2017-UCV
Diploma	052-022921
Fecha Matrícula	19/12/2015
Fecha Egreso	25/06/2017

Fecha de emisión de la constancia:
01 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001963928



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 01/07/2024 00:07:08-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Certificado validez de contenido del instrumento – Experto 2

EVALUACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
Nº	DIMENSION 1 : LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	X		X		X		
2	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X		
3	Mi jefe inmediato escucha a todos y nos dirige hacia una meta.	X		X		X		
4	Mi jefe inmediato trata de obtener Información antes de tomar una Decisión.	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN 2 : MOTIVACION	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	X		X		X		
6	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	X		X		X		
7	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN 3 : RECIPROCIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		
9	Existen acuerdos para el cuidado de Los bienes de la institución.	X		X		X		
10	Se brinda un reconocimiento al que aplique adecuadamente el trabajo.	X		X		X		
11	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		
12	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN 4 : PARTICIPACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Estoy comprometido con mi organización de salud.	X		X		X		
14	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X		X		X		
15	Mi contribución juega un papel Importante en el éxito de mi organización de salud.	X		X		X		

INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

DIMENSIONES		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
Nº	DIMENSION 5 : EFICIENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	X		X		X		
2	Le gusta participar en actividades en grupo compartiendo los conocimientos	X		X		X		
3	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo	X		X		X		
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros para la producción	X		X		X		
5	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo en equipo	X		X		X		
6	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.	X		X		X		
7	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN 6 : EFECTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Muestra altos estándares de conducta.	X		X		X		
9	Ofrece ayuda y apoyo a otros compañeros de equipo.	X		X		X		
10	Es siempre es puntual para trabajar.	X		X		X		
11	Tiene conocimientos solidos en su campo de trabajo.	X		X		X		
12	Tiene buenas habilidades de comunicación.	X		X		X		
13	Está abierto a comentarios constructivos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Solier Pozo Rolando

DNI: 41058625

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.

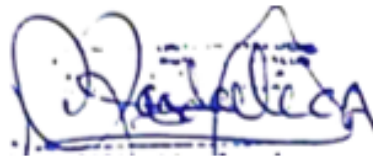
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de mayo del 2024

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Rolando Solier Pozo', written over a horizontal line.

Firma del Experto Informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SOLIER POZO
Nombres	ROLANDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	41058625

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	CORDOVA CAYO DANIEL ADOLFO

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Fecha de Expedición	08/04/24
Resolución/Acta	0221-2024-UCV
Diploma	052-240537
Fecha Matrícula	05/04/2021
Fecha Egreso	29/01/2024

Fecha de emisión de la constancia:
01 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001963940



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 01/07/2024 00:21:58-0600

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Certificado validez de contenido del instrumento – Experto 3

EVALUACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIONES		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
Nº	DIMENSION 1 : LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	X		X		X		
2	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	X		X		X		
3	Mi jefe inmediato escucha a todos y nos dirige hacia una meta.	X		X		X		
4	Mi jefe inmediato trata de obtener Información antes de tomar una Decisión.	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN 2 : MOTIVACION	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	X		X		X		
6	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	X		X		X		
7	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN 3 : RECIPROCIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	X		X		X		
9	Existen acuerdos para el cuidado de Los bienes de la institución.	X		X		X		
10	Se brinda un reconocimiento al que aplique adecuadamente el trabajo.	X		X		X		
11	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	X		X		X		
12	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN 4 : PARTICIPACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Estoy comprometido con mi organización de salud.	X		X		X		
14	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	X		X		X		
15	Mi contribución juega un papel Importante en el éxito de mi organización de salud.	X		X		X		

INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

DIMENSIONES		Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencia
Nº	DIMENSION 5 : EFICIENCIA	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	X		X		X		
2	Le gusta participar en actividades en grupo compartiendo los conocimientos	X		X		X		
3	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo	X		X		X		
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros para la producción	X		X		X		
5	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo en equipo	X		X		X		
6	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.	X		X		X		
7	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo	X		X		X		
Nº	DIMENSIÓN 6 : EFECTIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Muestra altos estándares de conducta.	X		X		X		
9	Ofrece ayuda y apoyo a otros compañeros de equipo.	X		X		X		
10	Es siempre es puntual para trabajar.	X		X		X		
11	Tiene conocimientos solidos en su campo de trabajo.	X		X		X		
12	Tiene buenas habilidades de comunicación.	X		X		X		
13	Está abierto a comentarios constructivos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Palma Alvarez Luis Ricardo

DNI: 45020814

Especialidad del validador: Maestro en gerencia de la construcción

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de mayo del 2022



LUIS RICARDO PALMA ALVAREZ
Ingeniero Civil - Ingeniero de Sistema:
CIP N° 289902

Firma del experto informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PALMA ALVAREZ**
Nombres **LUIS RICARDO**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **45020814**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C.**
Rector (E) **Jose N. Gonzales Quijano**
Secretaria General **Fabiola A. Valcárcel Noce**
Decano **Gustavo Kato Ishizawa**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Título profesional **Ingeniero Civil**
Fecha de Expedición **09/05/22**
Resolución/Acta **031-2022-UPN**
Diploma **T0848**

Fecha de emisión de la constancia:
01 de Julio de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001964004

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 01/07/2024 03:51:05-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 05: Resultado de similitud del programa Turnitin.

INFORME DE ORIGINALIDAD			
20%	17%	4%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
FUENTES PRIMARIAS			
1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante		8%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet		6%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet		1%
4	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet		1%
5	www.slideshare.net Fuente de Internet		<1%
6	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante		<1%
7	www.clubensayos.com Fuente de Internet		<1%
8	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet		<1%
9	Submitted to National University College - Online		<1%

Anexo 06: Matriz de Consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	
GENERAL	GENERAL	GENERAL	INDEPENDIENTE		
PG: ¿En qué medida el clima organizacional influye en la productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud mental?	OG: Determinar la influencia del clima organizacional en la productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud mental.	<p>H0: Existe una influencia del clima organizacional en la productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud mental.</p> <p>H1: No existe una influencia del clima organizacional en la productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud mental.</p>	VI: Clima organizacional	D1: Liderazgo	
				D2: Motivación	
				D3: Reciprocidad	
				D4: Participación	
ESPECIFICO	ESPECIFICO		DEPENDIENTE		
¿En qué medida el liderazgo influye en la productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud mental?	Determinar la influencia del liderazgo en la productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud mental.		<p>VD: Productividad laboral</p>	<p>D5: Eficiencia</p> <p>D6: Efectividad</p>	
¿En qué medida la motivación influye en la productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud mental?	Determinar la influencia de la motivación en la productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud mental.				
¿En qué medida la reciprocidad influye en la productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud mental?	Determinar la influencia de la reciprocidad en la productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud mental.				
¿En qué medida la participación influye en la productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud mental?	Determinar la influencia de la participación en la productividad laboral del personal asistencial de un centro de salud mental.				

Nota: Elaboración propia

Anexo 07: Validez de instrumento.

Certificado de validez de la variable CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL según estadístico V de Aiken – (Pertinencia)

ITEM N°	CLIMA ORGANIZACIONAL	JUECES			ACUERDOS	V
		1	2	3		
DIMENSIÓN 1 : LIDERAZGO						
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	A	A	A	3	1
2	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	A	A	A	3	1
3	Mi jefe inmediato escucha a todos y nos dirige hacia una meta	A	A	A	3	1
4	Mi jefe inmediato trata de obtener Información antes de tomar una Decisión	A	A	A	3	1
DIMENSIÓN 2 : MOTIVACION						
5	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	A	A	A	3	1
6	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	A	A	A	3	1
7	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	A	A	A	3	1
DIMENSIÓN 3 : RECIPROCIDAD						
8	El personal de salud tiene paciencia para atender a los Pacientes	A	D	A	2	0.67
9	El personal de salud realiza los procedimientos con seguridad y confianza	A	A	A	3	1
10	El personal de salud analiza el problema y brinda un buen diagnóstico y tratamiento	A	D	A	2	0.67
11	El personal de salud que me atiende muestra respeto hacia mi como paciente	A	D	A	2	0.67
12	El personal de salud realiza los procedimientos con seguridad y confianza	A	D	A	2	0.67
DIMENSIÓN 4 : PARTICIPACION						
13	Estoy comprometido con mi organización de salud	A	A	A	3	1
14	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	A	A	A	3	1
15	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	A	A	A	3	1
					V DE AIKEN	0.91

El análisis estadístico del resultado de las evaluaciones de los expertos, según el coeficiente V de Aiken ($V=0.912$), evidencia que el instrumento que mide la variable CLIMA ORGANIZACIONAL presenta validez de contenido, según el criterio Pertinencia. ($V>0.8$).

Certificado de validez de la variable CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL según estadístico V de Aiken – (Relevancia)

ITEM Nº	CLIMA ORGANIZACIONAL	JUECES			ACUERDOS	V
		1	2	3		
DIMENSION 1 : LIDERAZGO						
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	A	A	A	3	1
2	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	A	A	A	3	1
3	Mi jefe inmediato escucha a todos y nos dirige hacia una meta	A	A	A	3	1
4	Mi jefe inmediato trata de obtener Información antes de tomar una Decisión	A	A	A	3	1
DIMENSIÓN 2 : MOTIVACION						
5	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	A	A	A	3	1
6	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	A	A	A	3	1
7	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	A	A	A	3	1
DIMENSIÓN 3 : RECIPROCIDAD						
8	El personal de salud tiene paciencia para atender a los Pacientes	A	D	A	2	0.67
9	El personal de salud realiza los procedimientos con seguridad y confianza	A	A	A	3	1
10	El personal de salud analiza el problema y brinda un buen diagnóstico y tratamiento	A	D	A	2	0.67
11	El personal de salud que me atiende muestra respeto hacia mi como paciente	A	D	A	2	0.67
12	El personal de salud realiza los procedimientos con seguridad y confianza	A	A	A	3	1
DIMENSIÓN 4 : PARTICIPACIÓN						
13	Estoy comprometido con mi organización de salud	A	A	A	3	1
14	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	A	A	A	3	1
15	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	A	A	A	3	1
					V DE AIKEN	0.934

El análisis estadístico del resultado de las evaluaciones de los expertos, según el coeficiente V de Aiken ($V=0.934$), evidencia que el instrumento que mide la variable **clima organizacional** presenta validez de contenido, según el criterio **Relevancia**. ($V>0.8$).

Certificado de validez de la variable CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL según estadístico V de Aiken – (Claridad)

ITEM N°	CLIMA ORGANIZACIONAL	JUECES			ACUERDOS	V
		1	2	3		
DIMENSION1 : LIDERAZGO						
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	A	A	A	3	1
2	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	A	A	A	3	1
3	Mi jefe inmediato escucha a todos y nos dirige hacia una meta	A	A	A	3	1
4	Mi jefe inmediato trata de obtener Información antes de tomar una Decisión	A	A	A	3	1
DIMENSIÓN 2 : MOTIVACIÓN						
5	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer.	A	A	A	3	1
6	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	A	A	A	3	1
7	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	A	A	A	3	1
DIMENSIÓN 3 : RECIPROCIDAD						
8	El personal de salud tiene paciencia para atender a los Pacientes	A	D	A	2	0.67
9	El personal de salud realiza los procedimientos con seguridad y confianza	A	A	A	3	1
10	El personal de salud analiza el problema y brinda un buen diagnóstico y tratamiento	A	D	A	2	0.67
11	El personal de salud que me atiende muestra respeto hacia mi como paciente	A	A	A	3	1
12	El personal de salud realiza los procedimientos con seguridad y confianza	A	A	A	3	1
DIMENSIÓN 4 : PARTICIPACIÓN						
13	Estoy comprometido con mi organización de salud	A	A	A	3	1
14	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	A	A	A	3	1
15	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	A	A	A	3	1
					V DE AIKEN	0.956

El análisis estadístico del resultado de las evaluaciones de los expertos, según el coeficiente V de Aiken ($V=0.956$), evidencia que el instrumento que mide la variable **clima Organizacional** presenta validez de contenido, según el criterio **Claridad**. ($V>0.8$).

Certificado de validez de la variable productividad laboral según estadístico V de Aiken – (Pertinencia)

ITEM N°	PRODUCTIVIDAD LABORAL	JUECES			ACUERDOS	V
		1	2	3		
DIMENSIÓN 5 : EFICIENCIA						
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	A	A	A	3	1
2	Le gusta participar en actividades en grupo compartiendo los conocimientos	A	A	A	3	1
3	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo	A	A	A	3	1
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros para la producción	A	A	A	3	1
5	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo en equipo	A	A	A	3	1
6	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.	A	A	A	3	1
7	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo	A	A	A	3	1
DIMENSIÓN 6 : EFECTIVIDAD						
8	Muestra altos estándares de conducta.	A	A	A	3	1
9	Ofrece ayuda y apoyo a otros compañeros de equipo.	A	D	A	2	0.67
10	Es siempre es puntual para trabajar.	A	A	A	3	1
11	Tiene conocimientos solidos en su campo de trabajo.	A	A	A	3	1
12	Tiene buenas habilidades de comunicación.	A	A	A	3	1
13	Está abierto a comentarios constructivos.	A	A	A	3	1
V DE AIKEN						0.940

El análisis estadístico del resultado de las evaluaciones de los expertos, según el coeficiente V de Aiken ($V=0.940$), evidencia que el instrumento que mide la variable **productividad laboral** presenta validez de contenido, según el criterio **Pertinencia**. ($V>0.8$).

Certificado de validez de la variable productividad laboral según estadístico V

deAiken – (Relevancia)

ITEM N°	PRODUCTIVIDAD LABORAL	JUECES			ACUERDOS	V
		1	2	3		
DIMENSIÓN 5 : EFICIENCIA						
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	A	A	A	3	1
2	Le gusta participar en actividades en grupo compartiendo los conocimientos	A	A	A	3	1
3	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo	A	A	A	3	1
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros para la producción	A	A	A	3	1
5	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo en equipo	A	A	A	3	1
6	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.	A	A	A	3	1
7	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo	A	A	A	3	1
DIMENSIÓN 6 : EFECTIVIDAD						
8	Muestra altos estándares de conducta.	A	A	A	3	1
9	Ofrece ayuda y apoyo a otros compañeros de equipo.	A	D	A	2	0.67
10	Es siempre es puntual para trabajar.	A	A	A	3	1
11	Tiene conocimientos solidos en su campo de trabajo.	A	A	A	3	1
12	Tiene buenas habilidades de comunicación.	A	A	A	3	1
13	Está abierto a comentarios constructivos.	A	A	A	3	1
					V DE AIKEN	0.955

El análisis estadístico del resultado de las evaluaciones de los expertos, según el coeficiente V de Aiken ($V=0.955$), evidencia que el instrumento que mide la variable **productividad laboral** presenta validez de contenido, según el criterio **Relevancia**. ($V>0.8$).

Certificado de validez de la variable productividad laboral según estadístico V de Aiken – (Claridad)

ITEM N°	PRODUCTIVIDAD LABORAL	JUECES			ACUERDOS	V
		1	2	3		
DIMENSIÓN 5 : EFICIENCIA						
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	A	A	A	3	1
2	Le gusta participar en actividades en grupo compartiendo los conocimientos	A	A	A	3	1
3	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo	A	A	A	3	1
4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros para la producción	A	A	A	3	1
5	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo en equipo	A	A	A	3	1
6	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.	A	A	A	3	1
7	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo	A	A	A	3	1
DIMENSIÓN 6 : EFECTIVIDAD						
8	Muestra altos estándares de conducta.	A	A	A	3	1
9	Ofrece ayuda y apoyo a otros compañeros de equipo.	A	A	A	3	1
10	Es siempre es puntual para trabajar.	A	A	A	3	1
11	Tiene conocimientos sólidos en su campo de trabajo.	A	A	A	3	1
12	Tiene buenas habilidades de comunicación.	A	A	A	3	1
13	Está abierto a comentarios constructivos.	A	A	A	3	1
V DE AIKEN						0.970

El análisis estadístico del resultado de las evaluaciones de los expertos, según el coeficiente V de Aiken ($V=0.970$), evidencia que el instrumento que mide la variable **principios bioéticos** presenta validez de contenido, según el criterio **Claridad**. ($V>0.8$).

Anexo 08: Confiabilidad de instrumento.

Instrumento que mide el clima organizacional– Estadístico Alfa de Cronbach

El estadístico Alfa de Cronbach (Alfa=0.9012), evidencia que el instrumento que mide las habilidades blandas resultó confiable (Alfa>0.7).

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.9012	15

Estadístico total-elemento

ITEM		Media de la escala al se elimina elemento	Varianza de la escala al se elimina elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach al se elimina elemento
N°					
VI1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	74.07	60.547	0.111	0.91
VI2	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	73.47	55.706	0.508	0.898
VI3	Mi jefe inmediato escucha a todos y nos dirige hacia una meta	73.5	57.638	0.345	0.903
VI4	Mi jefe inmediato trata de obtener Información antes de tomar una Decisión	74.07	54.948	0.62	0.894
VI5	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer loque mejor sé hacer.	73.47	55.223	0.649	0.894
VI6	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	74.07	60.547	0.111	0.91
VI7	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	73.47	55.706	0.508	0.898
VI8	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	73.5	57.638	0.345	0.903
VI9	Existen acuerdos para el cuidado de Los bienes de la institución	74.07	54.948	0.62	0.894
VI10	Se brinda un reconocimiento al que aplique adecuadamente el trabajo	73.47	55.223	0.649	0.894
VI11	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	74.07	60.547	0.111	0.91
VI12	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	73.47	55.706	0.508	0.898
VI13	Estoy comprometido con mi organización de salud	73.5	57.638	0.345	0.903
VI14	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	74.07	54.948	0.62	0.894
VI15	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	73.47	55.223	0.649	0.894
					0.9012

Instrumento que mide productividad laboral – Estadístico Alfa de Cronbach

El estadístico Alfa de Cronbach (Alfa=0.9114), evidencia que el instrumento que mide las habilidades blandas resultó confiable (Alfa>0.7).

Estadístico de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.9114	13

Estadístico total-elemento

ITEM		Media de la escala al se elimina el elemento	Varianza de la escala al se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach al se elimina el elemento
N°					
VD1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	74.07	60.547	0.111	0.91
VD2	Le gusta participar en actividades en grupo compartiendo los conocimientos	73.47	55.706	0.508	0.898
VD3	Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo	73.5	57.638	0.345	0.903
VD4	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros para la producción	74.07	54.948	0.62	0.894
VD5	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo en equipo	73.47	55.223	0.649	0.894
VD6	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.	74.07	60.547	0.111	0.91
VD7	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo	73.47	55.706	0.508	0.898
VD8	Muestra altos estándares de conducta.	73.5	57.638	0.345	0.903
VD9	Ofrece ayuda y apoyo a otros compañeros de equipo.	74.07	54.948	0.62	0.894
VD10	Es siempre es puntual para trabajar.	73.47	55.223	0.649	0.894
VD11	Tiene conocimientos solidos en su campo de trabajo.	74.07	60.547	0.111	0.91
VD12	Tiene buenas habilidades de comunicación.	73.47	55.706	0.508	0.898
VD13	Está abierto a comentarios constructivos.	73.5	57.638	0.345	0.903
					0.9114

Anexo 09: Prueba de normalidad.

Tabla pruebas normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VI: CLIMA ORGANIZACIONAL	0.190	52	0.000	0.915	52	0.001
VD: PRODUCTIVIDAD LABORAL	0.135	52	0.018	0.963	52	0.104

Nota : Análisis tablas cruzadas con IBM SPSS versión 27

Basándose en nuestra muestra de 52 utilizamos la prueba de normalidad de “Kolmogorov-Smirnov^a”, por ser una muestra mayor a 50 personas.

Hipótesis:

H₀: Los datos tiene una distribución normal.

H_a: Los datos no tiene una distribución normal.

Decisión con confianza de 95.00 % y Sig. (α) de 5% = 0.05:

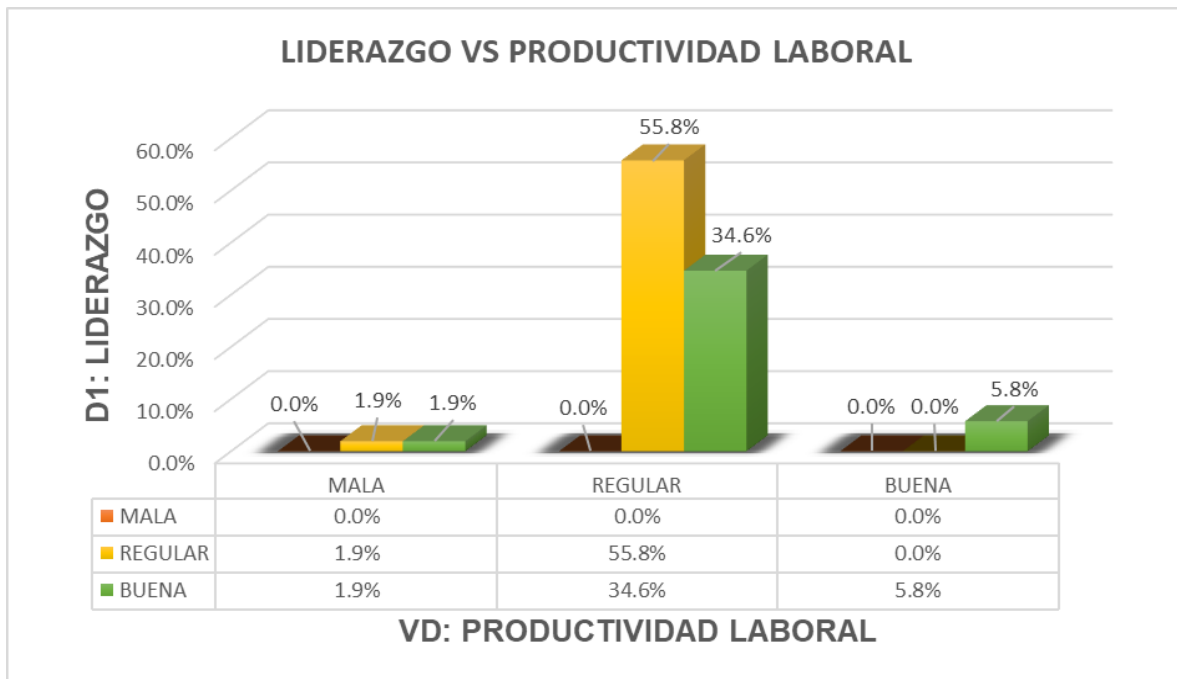
- 1) Si p es menor que 0.05 descartamos la H₀, por ende, admitimos H_a.
- 2) Si p es mayor igual que 0.05 admitimos H₀, por ende, descartamos H_a.

Interpretación:

Para las variables clima organizacional y la productividad laboral , sus probabilidades son 0.000 y 0.018 respectivamente (p es menor igual que α , $\alpha= 0.05$), así que existe indicio significativo para descartar la hipótesis nula y aprobar la hipótesis alternativa. Este resultado afirma que los datos no tienen una distribución normal, por ende, se usara pruebas no paramétricas.

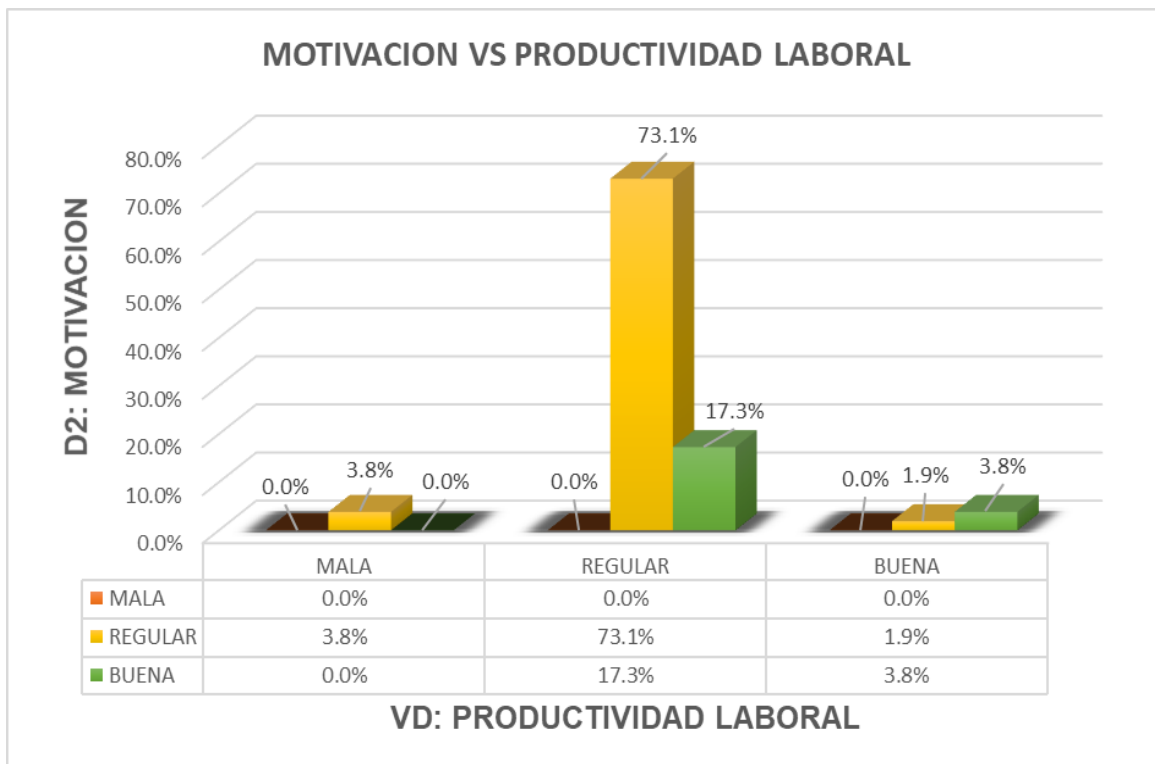
Anexo 10: Análisis de resultados.

Diagrama de Barras de Vinculación de tablas de liderazgo y productividad laboral



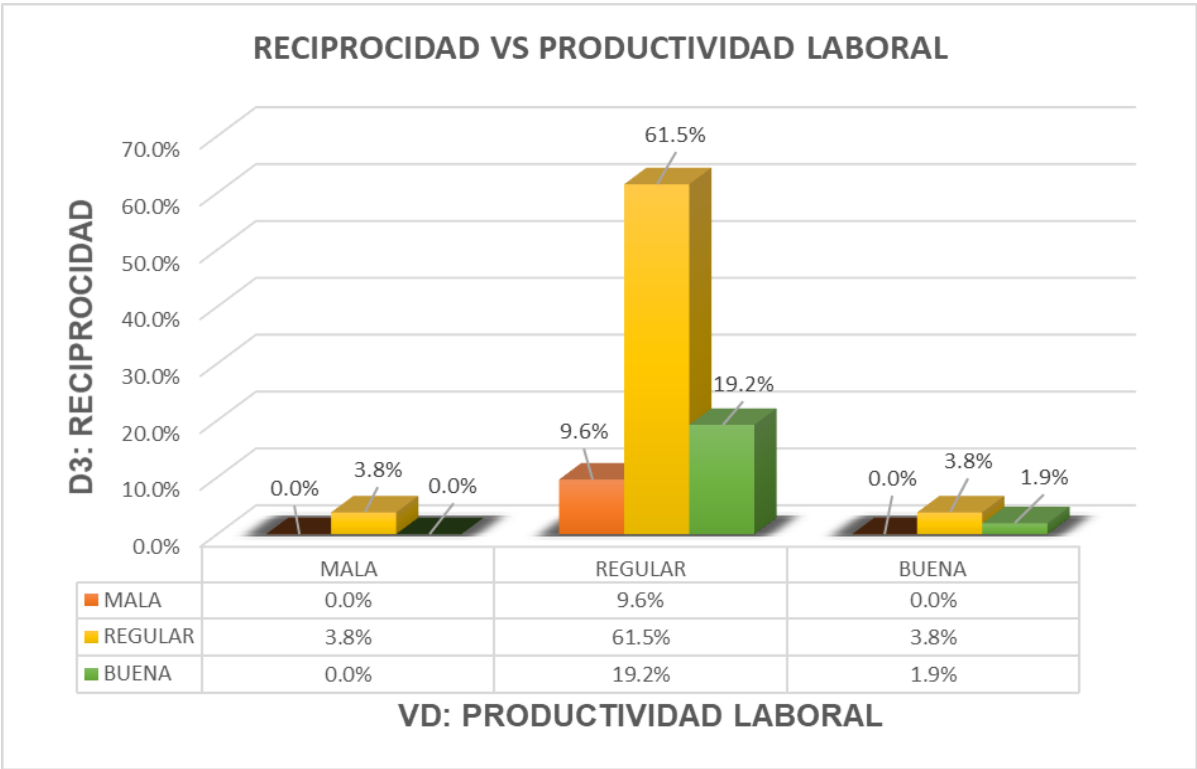
Nota : Análisis tablas cruzadas con IBM SPSS versión 27 / Excel 2024

Diagrama de Barras de Vinculación de tablas de motivación y productividad laboral.



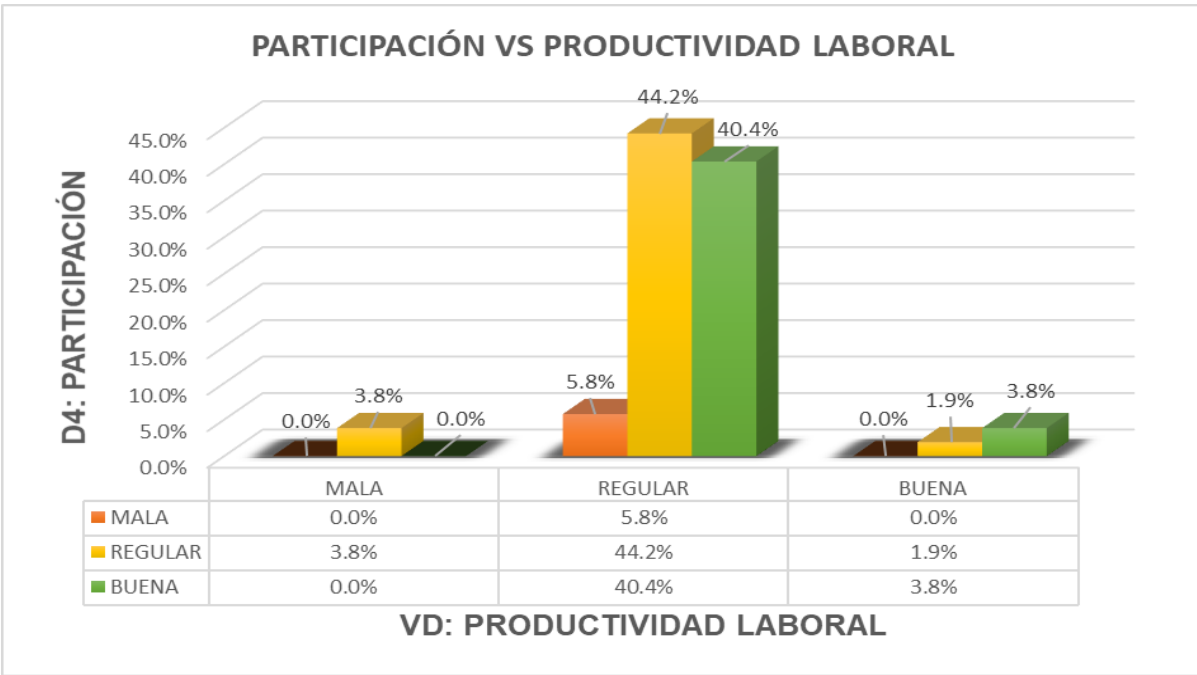
Nota : Análisis tablas cruzadas con IBM SPSS versión 27 / Excel 2024

Diagrama de Barras de Vinculación de tablas de reciprocidad y productividad laboral



Nota : Análisis tablas cruzadas con IBM SPSS versión 27 / Excel 2024

Diagrama de Barras de Vinculación de tablas de participación y productividad laboral.



Nota : Análisis tablas cruzadas con IBM SPSS versión 27 / Excel 2024