



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y productividad laboral en el servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital Naval 2016.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Haydee Angélica Sedano Gilvonio

ASESOR:

Dr. Jorge Rafael Díaz Dumont

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ - 2017

Dr. Mitchell Alarcón Díaz

Presidente

Dra. Irma Carhuacho Mendoza

Secretario

M.Sc. Abner Chávez Leandro

Vocal

Dedicatoria

El presente trabajo es dedicado a Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos. A mis padres por los ejemplos de perseverancia y constancia que los caracterizan. A mi querido hijo por apoyarme con su tiempo, con su motivación, comprensión y cariño.

Agradecimiento

El presente trabajo de investigación solo fue posible realizarlo gracias a mis padres, a Sebastián por su alegría, comprensión y por su amor incondicional de hijo. A todos mis maestros y amigos.

Declaración jurada

Yo, Angélica Sedano Gilvonio, estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 09461289, con la tesis titulada “Clima organizacional y productividad laboral en el servicio de Medicina Física y rehabilitación del Hospital Naval 2016”, declaro bajo juramento que:

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

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

Lima, 03 de febrero de 2017

Ángelica Sedano Gilvonio

DNI: 09461289

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presentamos la Tesis titulada: “Clima organizacional y productividad laboral en el servicio de Medicina Física y rehabilitación del Hospital Naval 2016”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magíster en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos, en el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis, en el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos, en el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis, el cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados, el quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación, en el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas, finalmente se presenta los Anexos correspondientes .

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	
1.1 Antecedentes	14
1.2 Fundamentación científica, técnica	17
1.3 Justificación	39
1.4 Problema	41
1.5 Hipótesis	43
1.6 Objetivos	44
II. Marco metodológico	
2.1. Variables	46
2.2. Operacionalización de variables	46
2.3. Método	47
2.4. Tipo de estudio	47
2.5. Diseño	48
2.6. Población, muestra y muestreo	48
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
2.8. Métodos de análisis de datos	50
2.9. Consideraciones éticas	53

III. Resultados	54
IV. Discusión	67
V. Conclusiones	72
VI. Recomendaciones	74
VII. Referencias bibliográficas	76
Apéndices	80
Apéndice 1. Matriz de consistencia	
Apéndice 2. Instrumentos	
Apéndice 3. Validaciones	
Apéndice 4. Base de datos	
Apéndice 5. Artículo científico	

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización Variable 1: Clima organizacional	46
Tabla 2. Operacionalización de la variable productividad laboral	47
Tabla 3. Relación de Validadores	51
Tabla 4. Confiabilidad Cuestionario de Clima Organizacional	51
Tabla 5. Confiabilidad cuestionario de Productividad Laboral	52
Tabla 6. Clima Organizacional	55
Tabla 7. Productividad	56
Tabla 8. Clima Organizacional y la Productividad	57
Tabla 9. Clima Organizacional y competencias	58
Tabla 10. Clima Organizacional y trabajo en equipo	59
Tabla 11. Clima Organizacional y cultura organizacional	60
Tabla 12. Clima Organizacional y liderazgo	61
Tabla 13. Correlación clima organizacional y productividad	62
Tabla 14. Correlación clima organizacional y la dimensión de competencias	63
Tabla 15. Correlación clima organizacional y trabajo en equipo	64
Tabla 16. Correlación clima organizacional cultura organizacional	65
Tabla 17. Correlación gestión institucional y liderazgo	66

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Dimensiones del Clima Organizacional	26
Figura 2. Clima Organizacional	55
Figura 3. Productividad	56
Figura 4. Clima Organizacional y la Productividad	57
Figura 5. Clima Organizacional y competencias	58
Figura 6. Clima Organizacional y trabajo en equipo	59
Figura 7. Clima Organizacional y cultura organizacional	60
Figura 8. Clima Organizacional y liderazgo	61

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general de determinar la relación existente entre el clima organizacional y la productividad laboral en el servicio de Medicina Física y rehabilitación del Hospital naval 2016; a partir de una determinada problemática y mediante los procedimientos metodológicos de rigor.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario de Clima organizacional, el cual estuvo constituido por 30 preguntas, en la escala de Likert y el Cuestionario de Productividad Laboral, el cual estuvo constituido por 20 preguntas en la escala de Likert, la población está constituido por 76 trabajadores administrativos, la muestra consideró toda la población, en los cuales se han empleado las variables: Clima organizacional y Productividad laboral, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación arriba a los resultados donde el coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.619 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

Palabras claves: Clima organizacional y Productividad laboral.

Abstract

The present research had as general objective to determine the relationship between the organizational climate and labor productivity in the service of Physical Medicine and rehabilitation of Naval Hospital 2016; to give birth to a certain problematic and through the methodological procedures of rigor.

The method used in the research was hypothetico-deductive. This research used for its purpose the non-experimental design of cross-correlation level, which collected the information in a specific period, that was developed when applying the instrument: Organizational Climate Questionnaire, which was constituted by 30 questions, in the scale Of Likert and the Labor Productivity Questionnaire, which consisted of 20 questions on the Likert scale, the population is made up of 76 administrative workers, the sample considered the entire population, in which the following variables were used: Organizational climate and Labor productivity, through the evaluation of its different dimensions, whose results are presented graphically and textually.

Rho Spearman's correlation coefficient of 0.619 indicates that there is a positive relationship between the variables and is also found in the level of moderate correlation and the level of bilateral significance $p = 0.000 < 0.01$ (highly significant) The null hypothesis is rejected and the general hypothesis is accepted; It is concluded that: The Organizational Climate is significantly related to Productivity in the Physical Medicine and Rehabilitation Service of Naval Hospital 2016.

Key words: Organizational climate and Labor productivity.

I. Introducción

1.1. Antecedentes

Internacionales

Marroquín (2011) Guatemala. En su tesis “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de Burger King” La investigación se llevó a cabo en la cadena de restaurantes de comida rápida, Burger King; la población seleccionada estuvo comprendida entre las edades de 18 años en adelante, de sexo femenino y masculino; el muestreo que se utilizó fue probabilístico simple en toda la muestra. El resultado que refleja mayor porcentaje de clima organizacional favorable, el restaurante ubicado en la Torre del Reformador del cual se obtuvo mayores niveles de desempeño según cuestionarios en un 22%, seguidamente el restaurante dos restaurantes obtuvieron el mismo porcentaje Vista Hermosa 21% y el Atanasio 21%, el resto de restaurante dio los siguientes resultados: San Cristóbal 20% y el Naranja 16%.

Méndez (2015), realizó la investigación titulada: “Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque eco arqueológico en México”. En la universidad de Montemorelos, México. Tuvo como objetivo determinar si el grado de calidad del clima organizacional es predictor del grado de compromiso organizacional de los empleados del parque eco arqueológico en México. La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, explicativa, de campo y transversal. La población estuvo compuesta por aproximadamente 2000 empleados de los cuales se tomó una muestra de 633, se concluyó en que con base en el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento a la muestra, se determinó que el grado de calidad del clima organizacional no es predictor del grado de compromiso organizacional de los empleados del parque eco arqueológico en México. Asimismo, el estudio mostró según los niveles utilizados en la escala de Likert de los instrumentos una percepción de la variable clima organizacional de los empleados en grado entre muy bueno y excelente y expresaron estar entre muy de acuerdo y totalmente de acuerdo con los indicadores de compromiso organizacional.

Gómez, Gerardo, López (2010) realizaron la investigación titulada: “El compromiso y clima organizacional en la empresa familiar de Rioverde y del Refugio Ciudad”, tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima organizacional con cada una de las dimensiones del compromiso que tienen los participantes en la empresa familiar de los municipios de Rioverde y el refugio Ciudad Fernández, así como definir si las características sociodemográficas de los empleados influyen en el clima organizacional y el compromiso con la empresa. El estudio es transversal dirigido bajo un enfoque de tipo cuantitativo descriptivo y correlacional. El tipo de muestreo utilizado fue por juicio. Se utilizaron los siguientes instrumentos: el cuestionario que se aplicó en este estudio se conformó con dos instrumentos, los que contienen 21 variables del clima organizacional y 18 del compromiso, además de seis variables de tipo demográfico, llegando a concluir que de acuerdo con el problema de investigación planteado sobre cuál es la relación entre el clima organizacional y el compromiso de los participantes en la empresa familiar de los municipios de Rioverde y Ciudad Fernández, se concluye que existe relación entre el compromiso afectivo y el compromiso normativo con todas las dimensiones del clima organizacional, con excepción del compromiso de continuidad, el cual sólo tiene correlación para la variable claridad del rol y reconocimiento.

Nacionales

Pelaes (2010) en su tesis “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónico”, en una muestra de 200 empleados, utilizó la siguiente metodología: La investigación es de tipo descriptivo-explicativo, el nivel y diseño de investigación es descriptivo correlacional. Se comprobó la Hipótesis Específica 1 que planteaba que existe relación directa entre el clima organizacional (Área de Relaciones Interpersonales) y la satisfacción del cliente en la empresa Telefónica del Perú. La correlación encontrada entre ambas variables fue de 0.64. A medida que mejoran las relaciones interpersonales mejora correlativamente la satisfacción del cliente.

Palma (2011) realizó la investigación titulada: “Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias”, en la universidad nacional mayor de San

Marcos. Lima. Tuvo como objetivo describir y comparar las características de motivación y clima laboral en el personal de entidades universitarias de gestión particular en relación al sexo, grupo ocupacional y tiempo de servicio en trabajadores de instituciones universitarias. La muestra estuvo conformada por 473 trabajadores a tiempo completo entre profesores y empleados administrativos de tres universidades privadas de Lima, Perú. La validez y confiabilidad de dichos instrumentos fueron debidamente demostradas. Los resultados evidencian niveles medios de motivación y clima laboral, y diferencias sólo en cuanto a la motivación organizacional a favor de los profesores y de trabajadores con más de cinco años de servicios; no así, sin embargo, en relación al clima laboral, en donde no se detectaron diferencias en ninguna de las variables de estudio. Resalta la necesidad de un adecuado manejo en la toma de decisiones y en los sistemas de comunicación para optimizar el rendimiento organizacional.

Alva (2014). Tesis: Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014. Universidad Antenor Orrego. La presente investigación, tiene como propósito establecer la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo. Descriptiva, correlacional, no experimental, cuantitativa, el tamaño de la muestra correspondió a la población muestral conformado por 80 colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo. El autor concluye que: La relación entre las variables de estudio es directa demostrándose la hipótesis, la empresa no proporciona a sus empleados capacitación, retribuciones y limita su productividad por no entregar los recursos necesarios. Existe un nivel moderado de satisfacción laboral de los trabajadores, debido a que su trabajo no se reconoce, no se les capacita y las remuneraciones son menores a los esperado, lo que ocasiona una productividad más baja de lo esperado, no se han dado las estrategias necesarias para revertir tal situación.

1.2. Bases Teóricas y Fundamentación Científica

Bases Teóricas de la variable clima organizacional.

Conceptualización de clima organizacional

García (2007), en su artículo: "Clima organizacional: hacia un nuevo modelo" sostiene:

Como se puede apreciar, el clima organizacional a pesar de no poderse tocar ni ver, si se puede sentir como algo que afecta los comportamientos de las personas que forman una organización, así como el clima se ve afectado por la relación existente entre la organización como tal y sus integrantes. Por lo tanto, y de acuerdo a los expertos, se pudiera decir que el clima organizacional está integrado por muchos elementos entre los cuales se citan: el aspecto individual de los empleados en el que se consideran actitudes, percepciones, personalidad, valores, aprendizaje, etc. Que vendrían a ser manifestaciones psicológicas que influyen negativamente sobre los miembros de una organización y por ende existe una relación entre ambos componentes. (p. 160)

Tamayo y Traba (2010), en su artículo: "Modelo teórico de clima organizacional" sostiene:

El ambiente de trabajo que perciben y desarrollan los miembros de una organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación, satisfacción laboral, participación en la toma de decisiones y recompensas; todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los trabajadores. (p. 3)

Al igual que García que afirma que los procesos cognitivos que se manifiestan en estas experiencias vivenciales en una organización el autor de la presente cita también coincide que existe una relación significativa entre ambas estructuras psicológicas.

En concordancia con los demás autores somos de la opinión que el Clima Organizacional es el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes, este puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran. En suma, es la expresión personal de la “percepción” que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización.

Eulalia (2012) define el clima organizacional como “una serie de características del medio ambiente interno organizacional tal y como lo perciben los miembros de esta”. (p. 68).

Ofrecen una definición de clima como un conjunto de características que describen a una organización y que las distinguen de otras organizaciones son relativamente perdurables a lo largo del tiempo e influyen en el comportamiento de las personas en la organización.

Litwin (1971. Citado por Eulalia, 2012) “define el clima organizacional a la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que es percibida o experimentada por los miembros de la organización y que influye en su comportamiento”. (p. 65)

Las organizaciones eran un subsistema de la sociedad y hacia un llamado de atención sobre las complejas vinculaciones institucionales de las organizaciones con la sociedad.

Hall (1996, citado por Eulalia 2012) “define el clima organizacional en un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados, que se supone es una fuerza que influye en la conducta del mismo”. (p. 65)

Define clima como la calidad del ambiente interno de la organización, especialmente como lo experimentan las personas que forman parte de ella.

Robbins, (1999, citado por Eulalia 2012) define el “clima organizacional es el entorno o ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño”. (p. 65)

Un clima percibido tiene que ver con los atributos de una organización y lo de las personas que lo perciben.

Halpin, (1999, citado por Eulalia 2012) “Definieron el clima organizacional como la opinión que el trabajador se forma de la organización”. (p. 67)

Se debe utilizar el término clima psicológico con el fin de destacar que se trata de las interpretaciones cognoscitivas agregadas de la mano de obra organizacional que surge de la experiencia en la organización y hacer una interpretación del significado implícito en las características, los acontecimientos y los procesos organizacionales.

Gonçalves, (2001, citado por Eulalia, 2012), Define: “El clima organizacional representa las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral”. (p. 67)

El comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores.

Para Forehand y Gilmer, (2004, citado por Eulalia, 2012) “El clima organizacional es el conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forma”. (p.68)

En pocas palabras, el tema de clima organizacional surge cuando se siente dar cuenta de fenómenos globales que tienen lugar en organizaciones, que sirva de orientación a trabajos prácticos de intervención en las organizaciones

Características del clima organizacional

Rodríguez (2015) sostiene que:

El clima organizacional implica una referencia constante de los miembros respecto a su estar en la organización. En ese sentido el clima organizacional, se caracteriza por que hace referencia con la situación en que se tiene lugar en el trabajo de la organización. Las variables que define el clima guardan relación con el ambiente laboral. El clima de una organización tiene una cierta permanencia, a pesar de experimentar cambios coyunturales. Esto tiene relación que se puede contar con una cierta estabilidad de clima en la organización, pero puede presentar algunos cambios graduales, que puede presentar perturbaciones de significancia en la toma de decisiones que logran afectar el devenir de la organización. (p.161)

El clima organizacional posee un fuerte impacto en los comportamientos de los miembros de una empresa. En consecuencia, un favorable clima tendrá una mejor disposición de los individuos que implica participar de forma activa y eficiente en el desempeño de sus tareas. En tanto, un mal clima, hará extremadamente difícil la conducción y coordinación de las labores de la organización. Las características de percepción de las personas están condicionadas a lugar que se ocupa en la organización.

Scott (2010) define las siguientes características:

El clima organizacional es permanente, es decir las empresas guardan cierta estabilidad de clima laboral con ciertos cambios graduales.

Los comportamientos de los trabajadores son modificados por el clima de una empresa.

El clima de la empresa ejerce influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores.

Los trabajadores modifican el clima laboral de la organización y también afectan sus propios comportamientos y actitudes.

Diferentes variables estructurales de la empresa afecta el clima de la misma. A su vez estas variables se pueden ver afectadas por el clima.

Problemas en la organización como rotación y ausentismo puede ser una alarma que en la empresa hay un mal clima laboral. Es decir sus empleados pueden estar insatisfechos (p. 162)

Las características del clima en una organización, generan un determinado comportamiento. Este juega un papel muy importante en las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su personalidad dentro de esta. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización como, por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

Tipos de Clima Organizacional

Likert, (citado por Brunet, 1987) en su teoría de los sistemas, determina dos grandes tipos de clima organizacional, o de sistemas, cada uno de ellos con dos subdivisiones. Menciona Brunet que se debe evitar confundir la teoría de los sistemas de Likert con las teorías de liderazgo, pues el liderazgo constituye una de las variables explicativas del clima y el fin que persigue la teoría de los sistemas es presentar un marco de referencia que permita examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional.

Autoritarismo explotador: Sistema I– Autoritarismo paternalista

En este tipo de clima la dirección no tiene confianza en sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmosfera de miedo, de castigos, de amenazas, ocasionalmente de recompensas, y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Este tipo de clima presenta un ambiente estable y aleatorio en el que la comunicación de la dirección con sus

empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas.

Autoritario: Sistema II – Autoritarismo paternalista

Este tipo de clima es aquel en el que la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con su siervo. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores. Bajo este tipo de clima, la dirección juega mucho con las necesidades sociales de sus empleados que tienen, sin embargo, la impresión de trabajar dentro de un ambiente estable y estructurado.

Participativo: Sistema III –Consultivo

La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Las recompensas, los castigos ocasionales y cualquier implicación se utilizan para motivar a los trabajadores; se trata también de satisfacer sus necesidades de prestigio y de estima. Este tipo de clima presenta un ambiente bastante dinámico en el que la administración se da bajo la forma de objetivos por alcanzar.

Participativo: Sistema IV –Participación en grupo

La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están diseminados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. (p. 2-3)

Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y subordinados. En resumen, todos los empleados y todo el personal de dirección forman un equipo para alcanzar los fines y los objetivos de la organización que se establecen bajo la forma de planeación estratégica.

Clima organizacional de la salud en el Perú

Ugarte (2008) sostiene que:

En el marco del proceso de descentralización y los lineamientos de políticas del sector salud, el Ministerio de Salud impulsa el desarrollo de acciones del sistema de gestión de la calidad, con la finalidad que los establecimientos de salud mejoren sus procesos, resultados, su clima organizacional y la satisfacción de los usuarios internos y externos. El clima organizacional está dado por las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo. La medición del Clima Organizacional constituye una herramienta de gestión que sirve para detectar que deficiencias encuentran los trabajadores en su relación con la organización de salud y que aspectos les satisfacen y cuales les producen insatisfacción y en qué medida. Para ello es necesario el diseño, desarrollo, aplicación del instrumento que permite evaluar el clima organizacional; así mismo, el monitoreo y evaluación de los Proyectos de mejora basados en los resultados encontrados. (p.22)

La afirmación que se presenta enfoca y analiza con certeza cada uno de los aspectos, que se considera variables de estudio con amplitud y debidamente caracterizada, lo que permite plasmar con certeza contextual el presente estudio y sobre todo la posibilidad de aplicar determinados instrumentos para medir la situación real de este fenómeno.

Con la Resolución Ministerial N° 623-2008/MINSA se aprueban los Documentos Técnicos “Plan para el Estudio del Clima Organizacional 2008-2011”

y “Metodología para el Estudio del Clima Organizacional” mediante los cuales se busca implementar el estudio de clima organizacional en las organizaciones de salud a nivel nacional, así como proporcionar las herramientas metodológicas necesarias para su desarrollo.

Plan para el estudio del clima organizacional 2008-2016. Minsa

Ugarte (2008), explica que:

En el marco del proceso de descentralización y las políticas de salud, las organizaciones de salud establecen y desarrollan acciones pertinentes de gestión de la calidad, a fin de mejorar sus procesos, sus resultados, su clima organizacional y la satisfacción de los usuarios internos y externos. El clima organizacional está dado por las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo. Es un indicador de la gestión de la organización, permite conocer el impacto de los cambios percibidos, las políticas y procedimientos existentes, la comunicación, el estilo de dirección y las condiciones de trabajo. Se debe tener en cuenta que el comportamiento humano es un tema complejo y dinámico, por lo cual requiere investigación, actualización y verificación, necesarios para la elaboración de un estudio de clima organizacional, cuyo objetivo principal es el identificar las percepciones de los trabajadores, para definir planes de acción orientados a mejorar los aspectos que afectan negativamente el normal desarrollo de la organización y de igual manera potenciar todos aquellos aspectos favorables, que motivan y hacen de la gestión diaria una labor agradable que motiva a todos (p.32).

Para lograr esto es necesario el diseño, desarrollo, aplicación de un instrumento que permita evaluar el clima organizacional; así mismo, el monitoreo y evaluación de los planes de mejora basados en los resultados encontrados. Se propone que estas mediciones sean anuales para hacerlas comparables en el tiempo y permitan evaluar los resultados alcanzados, estableciendo medidas

correctivas para lograr mejorar la calidad en las organizaciones de salud, basada en un mejor diseño organizacional, potencial humano y cultura.

Teorías que sustentan el clima organizacional

De acuerdo con Brunet (2014), dentro del concepto de clima organizacional subyace una amalgama de dos grandes escuelas de pensamiento: escuela Gestalt y funcionalista. La primera de ellas es la Escuela Gestalt, la cual se centra en la organización de la percepción, entendida como el todo es diferente a la suma de sus partes.

Esta corriente aporta dos principios de la percepción del individuo:

Captar el orden de las cosas tal y como éstas existen en el mundo; crear un nuevo orden mediante un proceso de integración a nivel del pensamiento. Según esta escuela, los sujetos comprenden el mundo que les rodea basándose en criterios percibidos e inferidos y se comportan en función de la forma en que ven el mundo. Esto quiere decir que la percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que influye en su comportamiento. Para la escuela funcionalista, el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea y las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio. Es pertinente mencionar que la escuela gestaltista argumenta que el individuo se adapta a su medio porque no tiene otra opción, en cambio los funcionalistas introducen el papel de las diferencias individuales en este mecanismo, es decir la persona que labora interactúa con su medio y participa en la determinación del clima de éste. Como regla general, cuando la escuela gestaltista y la funcionalista se aplican al estudio del clima organizacional, estas poseen en común un elemento de base que es el nivel de homeostasis (equilibrio) que los sujetos tratan de obtener en la institución que trabajan. Las personas tienen necesidad de información proveniente de su medio de trabajo, a fin de conocer los comportamientos que requiere la organización y alcanzar así un nivel de equilibrio aceptable con el mundo que le rodea, por ejemplo: si una persona percibe hostilidad en el clima de su organización, tendrá tendencias a comportarse defensivamente de forma que pueda crear un equilibrio con su medio, ya que, para él dicho clima requiere un acto defensivo. (p. 84)

Dimensiones de la variable clima organizacional

Litwin y Stinger (1978; p.7), plantean que existen nueve dimensiones que repercuten en la generación del clima organizacional; las que se presentan en el siguiente esquema:

Estas dimensiones o aspectos que nos presentan los autores, se puede afirmar que son indicadores del clima organizacional, a través de los cuales podemos evaluar, puesto que son requisitos que deben reunir todo clima organizacional.

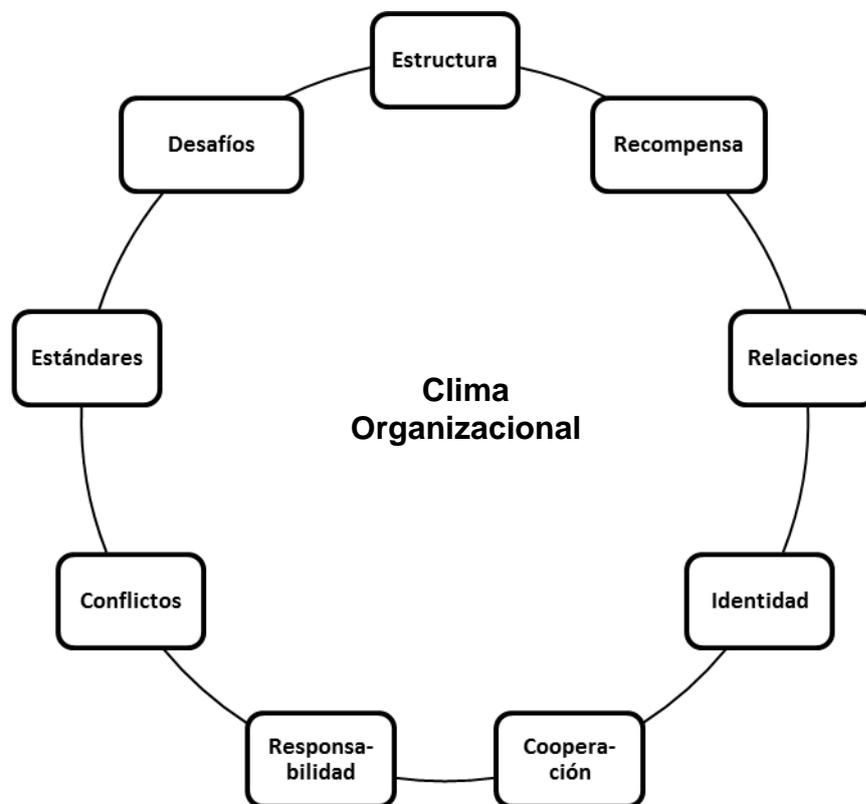


Figura 1. Dimensiones del Clima Organizacional (Litwin y Stinger, 1978; p. 7).

Estructura

Esta dimensión engloba todo lo referente a las reglas, procedimientos y niveles jerárquicos dentro de una organización. La estructura de una empresa puede condicionar la percepción que los colaboradores tienen sobre su centro de trabajo". (Litwin y Stinger, 1978, p. 8)

Una estructura es un conjunto de elementos unidos entre sí capaces de soportar las fuerzas que actúan sobre ella, con el objeto de conservar su forma.

Gelz (2011)

Responsabilidad

También conocida como empowerment, esta dimensión se refiere al nivel de autonomía que tienen los trabajadores para la realización de sus labores. En este aspecto es importante valorar el tipo de supervisión que se realiza, los desafíos propios de la actividad y el compromiso hacia los resultados". (Litwin y Stinger, 1978, p. 8)

Tiene que ver con cumplir con las obligaciones personales, familiares, laborales y ciudadanas; con rendir cuentas; con obedecer a la propia conciencia, a las autoridades y a Dios, no como un acto pasivo de esclavitud, sino como el ejercicio del compromiso que dignifica a cada persona. De Febres (2007, p. 119)

Recompensa

Consiste en la percepción que tienen los colaboradores sobre la recompensa que reciben en base al esfuerzo realizado. Conlleva no sólo el establecimiento de un salario justo, sino de incentivos adicionales (no necesariamente monetarios) que motiven al trabajador a realizar un mejor desempeño". (Litwin y Stinger, 1978, p. 8)

El compromiso de las personas en el trabajo organizacional depende del grado de reciprocidad percibido por ellas: en la medida en que el trabajo produce resultados esperados, tanto mayor será ese compromiso. De ahí la importancia de proyectar sistemas de recompensas capaces de aumentar el compromiso de las personas en la organización.

Desafío

Este aspecto se enfoca en el control de los trabajadores sobre el proceso de producción, sean bienes o servicios, y de los riesgos asumidos para la consecución de los objetivos propuestos. Se trata de un factor muy importante en

la medida que contribuye a generar un clima saludable de competitividad". (Litwin y Stinger, 1978; p. 8)

Relaciones

El respeto, la colaboración y el buen trato son aspectos determinantes en esta dimensión en la medida que influyen en la productividad y en la generación de un ambiente grato de trabajo". (Litwin y Stinger, 1978, p. 8)

Las relaciones determinan nuestra personalidad. Muchas características de nuestra personalidad son aprendidas, aprendidas en las relaciones que hemos mantenido. Por lo tanto es posible el cambio, pero el mismo siempre se dará en el seno de otras relaciones Universidad del País Vasco (2007, p. 71)

Cooperación

Aunque guarda similitudes con la dimensión anterior, la cooperación' se enfoca principalmente en el apoyo oportuno y la existencia de un sentimiento de equipo que contribuya al logro de objetivos grupales". (Litwin y Stinger, 1978, p. 8)

Cuando se habla de Cooperación en general se hace referencia a todo tipo de relaciones que se establecen entre todo tipo de agentes, como por ejemplo: cuando dos países establecen un acuerdo para temas militares, de seguridad, tecnológico, espacial, técnico, científico, artístico, deportivo etc. etc.; entonces se habla de cooperación en esos dominios; también cuando esas relaciones son entre otro tipo de agentes. Es una expresión muy común, y casi siempre queda definida por el campo en el que se establecen esas relaciones y por los agentes que las establece... Eurosur (2008)

Estándares

Se refiere a la percepción de los trabajadores sobre los parámetros establecidos por la empresa en torno a los niveles de rendimiento. En cuanto las exigencias sean razonables y coherentes, los colaboradores percibirán que existe justicia y equidad". (Litwin y Stinger, 1978, p. 8)

Además se puede agregar que un estándar es un documento establecido por consenso, aprobado por un cuerpo reconocido, y que ofrece reglas, guías o características para que se use repetidamente, un acercamiento a la definición establecida por los institutos americanos.

Conflictos

¿Cuál es la reacción ante una crisis? “La forma en la que los superiores enfrentan los problemas y manejan las discrepancias influye en la opinión generalizada que tienen los trabajadores sobre el manejo de conflictos dentro de la empresa”. (Litwin y Stinger, 1978; p.8)

Identidad

Esta última dimensión evoca el sentimiento de pertenencia hacia la organización. Este factor indica qué tan involucrados están los trabajadores con los objetivos de la empresa y qué tan orgullosos se sienten de formar parte de esta”. (Litwin y Stinger, 1978, p. 8)

La identidad constituye también un sistema de símbolos y de valores que permite afrontar diferentes situaciones cotidianas. Opera como un filtro que ayuda a decodificarlas, a comprenderlas para que después funcione. Fuhem (2008)

Esto explica que frente a tal situación, un individuo, con sus valores y su modo de pensar, de sentir y de actuar reaccionará probablemente de una manera definida. Para esto se cuenta con un repertorio de formas de pensar, de sentir y de actuar que, en un momento dado, se puede combinar. Este repertorio está en constante recreación.

Bases Teóricas de la variable Productividad Laboral

Conceptualización de productividad laboral

El interés sobre la satisfacción laboral es conocer las actitudes de los trabajadores con el objeto de conocer si sienten o no satisfacción en su trabajo, teniendo en cuenta la importancia que tiene el trabajador asistencial de los hospitales como uno de los actores responsables del éxito de brindar atención de

salud de los pacientes. Por ello, para su fundamentación se ha realizado una exhaustiva búsqueda de fuentes de información, que sirve de soporte para el problema formulado, con el objetivo de obtener una bibliografía especializada suficiente para iniciar el trabajo de investigación. De modo que la satisfacción laboral representa una actitud en vez de un comportamiento. En tal sentido, la satisfacción laboral de un trabajador de salud será un sentimiento positivo respecto de su labor, el cual dependerá del resultado de evaluar las características de la profesión de salud.

Torres (2010, cita a Martínez, 2007) “la productividad es un indicador que refleja que tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios”. (p. 1).

Se da en una medición entre los recursos que se emplearon y la producción conseguida, demostrando los principios de eficacia y eficiencia en el empleo de estos recursos, se agrega también el factor tiempo y oportunidad.

Torres (2010): “La relación de los elementos usado versus lo obtenido es una medida de la productividad”. (p. 1).

La definición que tradicionalmente se emplea es la comparación de lo usado en relación a lo producido, pero existen otras variables que pudieran incidir en lo obtenido como ambiente laboral, motivación, etc.

Felsingher (2012) “La productividad del trabajo es una relación entre la producción y el personal ocupado y reflejo que tan bien se está utilizando el personal en el proceso productivo; implica aspectos a gestionar en la persona tales como Competencias, Trabajo en equipo y Cohesión, Cultura Organizacional y Liderazgo, en la realización de las tareas”, (p. 6)

El coeficiente entre lo producido y el uso de personal, establece una comparación entre el ayer y hoy para mejorar hacia el futuro en el manejo de metas.

Felsingher (2012, cita a Quesnay, 1766): "La regla de conducta fundamental es conseguir la mayor satisfacción con el menor gasto o fatiga". (p.6).

Siempre va a estar en función de lo planificado versus lo producido, es decir se contempla una producción prevista pero se verifica una producción realizada, de la resta de ambas se obtiene la productividad real.

Felsingher (2012, cita a David Ricardo): "Relacionó a la productividad con la competitividad de los países en el mercado internacional e incorporó la idea de los rendimientos decrecientes en el uso de los factores". (p.6)

La definición se presenta sobre la cantidad estimada y la cantidad final producida esta equivalencia es la que se denomina productividad pero la productividad laboral es en relación a las metas que se asigna a los trabajadores en forma individual.

Importancia de la productividad laboral

Delgado (2016), lo expone como:

En una empresa, la productividad es fundamental para crecer o para aumentar la rentabilidad. Así, la productividad empresarial es el resultado de las acciones que se deben llevar a cabo para conseguir los objetivos de la empresa y crear un buen ambiente laboral. La productividad exige una buena gestión de los recursos que se poseen para conseguir que todas las labores desarrolladas dentro de la compañía, desde las que están destinadas a la fabricación o producción del servicio a las que se refieren a los métodos utilizados y a la relación interna de la compañía, sean eficientes. (p.8).

Lo relacionado con la productividad laboral está relacionado con la eficiencia, para esto la motivación al trabajador es implícita ya que este distinguo hace que se identifique con la empresa y la incorpore como entidad propia, esto se apoya en una correcta gestión del talento humano, en el desarrollo de las capacidades laborales, asimismo visualizar donde está el cuello de botella en la

productividad para solucionarlo adecuadamente, con la mira puesta en el cumplimiento de los objetivos tanto individuales como la sumatoria de estos para el aumento de la productividad laboral.

La productividad en las organizaciones

Delgado (2016), lo explica como:

La productividad en las organizaciones, por su parte, es la que podemos aplicar al conjunto de nuestro negocio o empresa. Va más allá de las capacidades individuales y se centra en la correcta gestión de todos los elementos y recursos de la empresa, es decir, de los trabajadores, del capital, de los recursos físicos, de los métodos y técnicas de producción, etc., para lograr los objetivos empresariales con mayor eficacia. (p.10).

Para una buena productividad se hace necesario primero centrarse en el recurso más valioso que tiene la entidad como es el recurso humano, de estos recursos depende el éxito empresarial, esto gira en un adecuado perfil de puesto ya que aquel trabajador que está más calificado podrá desarrollar su trabajo con más calidad, en menos tiempo y con menos recursos, si a estos recursos valiosos se les incrementa la capacitación serán capaces de desarrollar mejores capacidades laborales para beneficio de la entidad.

La Fórmula de la productividad

Delgado (2016), indica que:

Productividad = productos / insumos (dentro de un periodo de tiempo considerando la calidad) La fórmula señala que se puede mejorar la productividad:

Aumentando los productos con los mismos insumos,

Disminuyendo los insumos, pero manteniendo los mismos productos, ó aumentando los productos y disminuyendo los insumos para cambiar favorablemente la relación. (p. 1).

Las organizaciones emplean distintos insumos como son el trabajo, los recursos y el capital. El éxito de la productividad se da en el adecuado trabajo de conocimientos y administración de los recursos humanos de la entidad ya que ellos son la base de la misma, a mejores recursos humanos mejor productividad laboral.

Medición de la productividad en los empleados de salud

Delgado (2016); lo detalla cómo:

La forma típica de medir la productividad es el coeficiente entre el número de unidades de producción (autos, refrigeradores, computadoras, etc.) y el número de empleados que aparecen en la nómina (u horas de empleados asistenciales trabajadas pagadas). Esto mide el nivel competitivo de una compañía o de servicio. Este coeficiente nos permite además identificar la localización de cualquier deficiencia en la productividad de los empleados de salud y sus causas. Dado que sumada a la relación entre producción y empleo total de personal de oficina, generalmente también podemos medir el coeficiente entre la producción total y la dotación de empleados asistenciales. (p.12).

Esta medición en algunas instituciones públicas es subjetiva en razón que es dificultoso su medición, entonces se emplean las metas, la gerencia por resultados por áreas, asignación de tareas específicas, asignaciones de responsabilidad específicas para poder medir con efectividad la producción laboral, lamentablemente muchas entidades públicas se mantienen bajo regímenes obsoletos de gerenciamiento de tal manera que resulta imposible de medir la productividad laboral lo que ocasiona que el empleado entre en un ritmo de rutina e ineficiencia para perjuicio de los usuarios.

Desarrollo de la productividad laboral

Delgado (2016). Lo explica cómo:

Utilizando las mejoras prácticas locales e internacionales para la gestión del talento humano. Actualmente contamos con muchos procesos a cargo y requerimos herramientas de gestión, las que son continuamente perfeccionadas y los profesionales interesados deben estar atentos para elegir las mejores. Como ejemplo, sabemos que debemos incorporar a colaboradores con el talento, valores y comportamiento adecuado, atraer y retener al mejor talento disponible; lograr un índice de satisfacción laboral adecuado; compensar de manera fija y variable de acuerdo al mercado y consistencia interna; estimular la iniciativa y emprendimiento de cada colaborador; liderar planes de sucesión para lograr la continuidad de los negocios, negociar pliegos de reclamos donde todos ganen. (p.4)

La capacitación es un elemento importante para el desarrollo de la productividad laboral, el perfeccionamiento de los recursos humanos aumenta el valor de la empresa, la planificación del bienestar laboral incide mucho en la motivación, la retribución por metas cumplidas es otra opción, en las entidades públicas no se pueden dar compensaciones económicas por que las planillas de pago son únicas, pero si se emplea la capacitación y bienestar dará un buen resultado, el manejo prolijo de todas estas alternativas estimula al trabajador.

Legislación peruana y productividad laboral

Delgado (2016). Lo describe como:

La legislación laboral no acompaña ni estimula con normas la mayor productividad laboral. En algunos casos es lo contrario. Todavía falta avanzar en materia de legislación para fomentar el incremento de la productividad laboral nacional. Si comparamos la capacidad de transformación del acero promedio entre un trabajador peruano y uno en Japón nos daríamos cuenta que hay trabajo por hacer y así en otros campos. Por ejemplo, la legislación peruana premia de la misma manera con la repartición de utilidades a un colaborador que rindió

excelentemente como al que lo hizo muy mal ya que privilegia la asistencia y la remuneración para determinar el monto a recibir. (p. 6).

La Legislación del Perú no distingue a la entidad que más emplea sus fondos de acuerdo a su partida en capacitación y su empleo provechoso en sus recursos humanos, esta inversión genera dividendos llamados productividad laboral, actúa como una motivación y un estímulo para desarrollar más trabajo, los reconocimientos no cuestan nada pero sin embargo no son empleados con efectividad, no presentan incentivos tributarios para las entidades que inviertan en capacitación, por lo que algunas no logran alcanzar un buen desarrollo y por ende una buena productividad.

Capacitación y productividad

Rico (2014); lo describe en la medida que:

Si bien la productividad es lo que le da a las empresas la oportunidad de seguir en este mundo tan competitivo y demandante la capacitación es un arma necesaria para lograrlo y sacar el mayor provecho a todas las habilidades de los trabajadores como lo menciona Servitje: Entre los factores que más contribuyen la productividad se cuentan la investigación y el desarrollo tecnológico, la mejor organización de los procesos productivos y el desarrollo de las habilidades físicas y mentales de la fuerza de trabajo por medio de la capacitación y el adiestramiento. (p. 10).

El plan de capacitación debe estar centrado en las necesidades de la entidad para que sea productivo y evitar el gasto en temas inútiles que no sirvan a la entidad, la finalidad es desarrollar o mejorar las habilidades laborales de los trabajadores y su correspondiente motivación, la capacitación es para todos los niveles, en esta época de globalización se debe estar actualizado en las nuevas herramientas de gestión, tecnológicas y de recursos humanos, esta capacitación no debe ser tediosa sino más bien interactiva, practica, visualmente atractiva , corta y precisa que influya sobre el trabajador y no lo agote o lo estrese y dándole a entender que es parte de un incentivo por ser buen trabajador.

Teorías de la productividad laboral

Rico (2014) indica las siguientes teorías, la teoría de la producción: “Comprende las leyes que explican el comportamiento de la unidad de producción o empresa y su manifestación en el mercado, la oferta”. (Rico, 2014, p. 11)

Conjunto de normas que regulan las actitudes de los trabajadores en la empresa en relación a su producción y como esta capta los mercados o satisface a los usuarios.

Teoría de la productividad marginal

Según esta teoría, la participación de los factores productivos y la renta nacional, están condicionados por el valor de la productividad marginal de los mismos. Los principios que rigen la teoría de la productividad marginal tienen su apoyo en dos nociones esenciales que son el de productividad marginal y el de imputación. El primero describe el aumento del producto debido a la última unidad aplicada a un factor. (Rico, 2014, p. 11)

La importancia necesaria está adjudicada a la categorización que se le atribuye a cada factor que incide en la producción y a lo desarrollado por cada trabajador.

Teoría económica

Estudia la economía de la escasez, en la que los deseos insatisfechos de los bienes producidos por la economía llevan hasta los límites algunos de sus recursos, dejando deseos insatisfechos. Se propone determinar las uniformidades de la actividad económica del hombre considerado en abstracto de una sociedad hipotética, como aquella en la que la concurrencia fuese perfectamente libre y en que los hombres fueran guiados exclusivamente por su interés personal. (Rico, 2014, p. 11)

Cada variación no necesariamente es igual y no se debe suponer que son influenciados por factores iguales, en general hay similitud en los altos y las bajas como para emplear un diseño de análisis común para ambos.

Dimensiones de la variable productividad laboral

Según Rodríguez y Bottini (2010; p.32), las dimensiones de productividad laboral son:

Competencias

“Características intrínsecas de las personas o conjunto de aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos (comportamientos observables) responsables de producir un rendimiento eficiente en el trabajo y en consecuencia alcanzar los objetivos de la organización”. (Rodríguez y Bottini, 2010, p. 32)

Ser competente en un ámbito o actividad significa, desde este enfoque, ser capaz de activar y utilizar los conocimientos relevantes para afrontar determinadas situaciones y problemas relacionados con dicho ámbito. Nagusia (2007)

La norma UNE (2003, p. 4) entiende por competencia el conjunto de "atributos personales y (la) aptitud demostrada para aplicar conocimientos y habilidades". Se señala de modo expreso que es sinónimo de la "capacidad de resolver problemas en un determinado contexto"

Trabajo en equipo y cohesión

“Conjunto de fuerzas que llevan a los individuos a permanecer unidos, satisfacer las necesidades afectivas de los miembros y trabajar por un bien común”. (Rodríguez y Bottini, 2010; p.32)

El trabajo en equipo como la acción individual dirigida, que al tratar de conseguir objetivos compartidos, no pone en peligro la cooperación y con ello robustece la cohesión del equipo de trabajo. La cooperación se refiere al hecho de que cada miembro del equipo aporte a éste todos sus recursos personales para ayudar al logro del objetivo común.

Cultura Organizacional

“Fenómeno de dimensión psicosocial presente en la organización, producto de un conjunto de creencias y valores compartidos, determinada por el marco estratégico de la organización (misión, visión, valores, políticas y estrategia) y su estructura. Incide en los individuos y en los grupos, y está directamente relacionada con los resultados de la organización”. (Rodríguez y Bottini, 2010; p.32)

Es un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización. Es la unión de normas, hábitos y valores que de una forma u otra, son compartidos por las personas y/o grupos que dan forma a una institución, y que a su vez son capaces de controlar la forma en la que interactúan con el propio entorno y entre ellos mismos. (Díaz, 2009)

Liderazgo

“Fenómeno de dimensiones psicosociales que incide sobre los individuos y los grupos. Está determinado por la cultura de la organización e incide directamente en sus resultados”. (Rodríguez y Bottini, 2010; p. 32)

"Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos" Chiavenato (2008, p. 215)

Marco conceptual

Escala de Likert

La escala de medición denominada Likert es uno de los diversos tipos de escalas de medición. Es una escala psicométrica utilizada principalmente en la investigación de mercados para la comprensión de las opiniones y actitudes de un consumidor hacia una marca, producto o mercado meta. Así como para medición de percepción. Sirve para realizar mediciones y conocer sobre el grado de

conformidad, satisfacción o estado de una persona o encuestado. (Vásquez 2009).La cual se usará para medir ambas variables.

Clima Organizacional

Robbins, (1999, citado por Eulalia 2012) define el “clima organizacional es el entorno o ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño”. (p.65)

Productividad Laboral

Felsinger (2012): “La productividad del trabajo es una relación entre la producción y el personal ocupado y reflejo que tan bien se está utilizando el personal en el proceso productivo; implica aspectos a gestionar en la persona tales como Competencias, Trabajo en equipo y Cohesión, Cultura Organizacional y Liderazgo, en la realización de las tareas”, (p.6)

1.3. Justificación

Justificación teórica

Al respecto de la justificación teórica Rivas (2012), precisa que:

En la investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente. Un trabajo investigativo tiene justificación teórica cuando se cuestiona una teoría, es decir los principios que soportan su proceso de implantación. (p. 2).

Por tal motivo, estas variable se sustentan teóricamente en la presente investigación, mediante la descripción de cada una de ellas, con este trabajo se abre camino para aportar resultados y conclusiones en beneficio de la gestión de la entidad, en beneficio de sus trabajadores y de sus usuarios.

Justificación metodológica

Moreno (2013, cita a Sánchez, 1986): “El cumplimiento de los objetivos propuestos en la investigación, se logrará acudiendo a la utilización de las técnicas de investigación que más se ajusten al tema sujeto de análisis, como son las encuestas, el manejo de estadísticas que permita cuantificar a las variables de estudio (p. 4).

Es por ello que para la realización del presente estudio se considera la elección de un tipo de estudio, con un diseño determinado se aplicó instrumentos y técnicas determinadas para la recolección de datos, todo y cada uno de los procedimientos que metodológicamente son requeridos para obtener los resultados apropiados. Y finalmente, se establecerá la correlación de las variables, para medir el grado de asociación que éstas tienen en un determinado contexto.

Justificación práctica

Al respecto Moreno (2013), precisa que:

Indica la aplicabilidad de la investigación, su proyección de la sociedad, quienes se benefician de ésta, ya sea un grupo social o una organización. Otros autores sostienen que una investigación tiene justificación práctica cuando su desarrollo ayuda resolver un problema o por lo menos pone estrategias que, de aplicarlas contribuirían a resolverlo, vale decir, explicar por qué es conveniente es llevar a cabo la investigación y cuáles son los beneficios que se derivaran de ella. (p. 4).

La realización de esta investigación permitirá conocer la situación actual de la institución, en cuanto al clima organizacional y la productividad, además de establecer la relación entre ambas, lo que permitirá tomar acciones para la mejora de las variables involucradas. Ello permite ofrecer como aporte no solo una referencia de estudio si no determinar los niveles en los que se encuentra cada una de las variables para la toma de decisiones de quienes tengan la potestad de hacerlas, para mejorar dichas variables en una realidad determinada.

1.4. Problema

En un entorno económico globalizado y competitivo, que estamos viviendo, donde se presentan fusiones, adquisiciones y alianzas de grandes empresas, para mejorar sus servicio y sus productos, sobre todo porque el interés financiero ha primado sobre los demás intereses de las empresas, es así que el Hospital Naval, tiene la necesidad de fortalecer su administración para poder brindar los mejores servicio posibles. Todo ello, en la búsqueda de mayores rentabilidades, fuentes de capital e inversión, se vuelven en la actualidad premisas y el estandarte que toda empresa quiere alcanzar. Por otro lado se afirma que se ha modificado sustancialmente la composición de la sociedad y del trabajo dominante en ella, en este sentido, se observa como la globalización ha impactado la concepción del clima institucional y sobre todo la productividad laboral en las diversas instituciones públicas.

En la misma institución se observa que existe poca productividad laboral del personal, que se manifiesta en los estados de desánimo y frustración, las conflictivas relaciones humanas, la poca disposición a superar las diferencias de manera consensuada, escasa cooperación y exigua tendencia a enfrentar los desafíos y generar los cambios, especialmente los relacionados a la aplicación de mejores y novedosas estrategias metodológicas. Por lo tanto, resulta primordial conocer la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad laboral en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Naval 2016 a fin de llegar a las medidas más viables para solucionar el problema que da origen.

En este sentido la presente investigación tiene por propósito encontrar la relación existe entre en clima organizacional y la productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Naval 2016?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión de competencias de la productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Naval 2016?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión de trabajo en equipo de la productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Naval 2016?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión de cultura organizacional de la productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Naval 2016?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión de liderazgo de la productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Naval 2016?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

El clima organizacional se relaciona significativamente con la productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Naval 2016.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

El clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de competencias de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Naval 2016.

Hipótesis específica 2

El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de trabajo en equipo de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Naval 2016.

Hipótesis específica 3

El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de cultura organizacional de la productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

Hipótesis específica 4

El clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de liderazgo de la productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Naval 2016.

1.6. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación existe entre en clima organizacional y la productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Naval 2016.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación existe entre en clima organizacional y la dimensión de competencias de la productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Naval 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la relación existe entre en clima organizacional y la dimensión de trabajo en equipo de la productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Naval 2016.

Objetivo específico 3

Determinar la relación existe entre en clima organizacional y la dimensión de cultura organizacional de la productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Naval 2016.

Objetivo específico 4

Determinar la relación existe entre en clima organizacional y la dimensión de liderazgo de la productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Naval 2016.

II. Marco metodológico

2.1. Variables de investigación

Clima Organizacional

Likert, (2015) establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción de los trabajadores y por ende en sus productividad laboral, asimismo complementa Robbins, (1999, citado por Eulalia 2012) define el “clima organizacional es el entorno o ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño”. (p. 65)

Productividad laboral

Felsinger (2012): “La productividad del trabajo es una relación entre la producción y el personal ocupado y reflejo que tan bien se está utilizando el personal en el proceso productivo; implica aspectos a gestionar en la persona tales como Competencias, Trabajo en equipo y Cohesión, Cultura Organizacional y Liderazgo, en la realización de las tareas”, (p. 6).

2.2. Operacionalización de la variable

Tabla 1

Operacionalización Variable 1: Clima organizacional

Dimensión	indicadores	ítems	Escalas/valores	nivel - rango
Estructura	Normas	1, 2, 3,	1=Nunca	Malo
	Reglas	4	2=Casi nunca	(30,70)
	Procedimientos		3=A veces	Regular
Responsabilidad	Autonomía	21, 22, 23, 24, 9	4=Casi siempre	(71,110)
	Supervisión	10, 11, 12	5=Siempre	Bueno
Recompensa	Salario	5, 6, 7, 8, 9		(111,150)
	Reconocimiento			
Desafío	Aceptación de riesgos calculados	30		
	Aceptación de riesgos calculados	10,11,12,13		
Relaciones	Respeto interpersonal			
Cooperación	Apoyo oportuno	18,19, 20		
	Trabajo en equipo para lograr los objetivos			
Estándares	Parámetro que indica su alcance y cumplimiento	28, 29,		
Conflicto	Desavenencias relacionadas con el trabajo bien con lo socia Sentido	14, 15, 16, 17		
Identidad				

Fuente: Elaborado para el estudio.

Tabla 2

Operacionalización de la variable productividad laboral

Dimensión	Indicadores	Ítems	escala	nivel rango
Competencias	Aptitudes Rasgos de personalidad Conocimientos	1, 2, 3,4,	Escala tipo Likert 1) MD: Muy en desacuerdo 2) D: En desacuerdo 3) I: Indiferente 4) A: De acuerdo (lo que siente realmente) 5) MA: Muy de acuerdo	Alta (71-100) Moderada (41-70) Baja (20 – 40)
Trabajo en equipo y Cohesión	Unidad y Bien común	5,6,7,8,9		
Cultura Organizacional	Creencias Valores Visión Misión Políticas	10, 11, 12, 13, 14 15, 16, 17, 18, 19, 20		
Liderazgo	Influencia Aceptación Convocatoria			

Fuente: Elaborado del Marco teórico

2.3. Metodología

El método que se empleará en el presente estudio es el hipotético deductivo desde un enfoque cuantitativo, al respecto Bernal (2010) afirma que “El método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p.60)

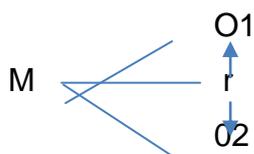
2.4. Tipo de estudio

De acuerdo con Hernández, Fernández, y Baptista, (2014) “mediante este tipo de investigación, que utiliza el método de análisis, se logra caracterizar un objeto de estudio o una situación concreta, señalar sus características y propiedades. Combinada con ciertos criterios de clasificación sirve para ordenar, agrupar o sistematizar los objetos involucrados en el trabajo indagatorio. Este tipo de investigación puede servir de base para investigaciones que requieran un mayor nivel de profundidad”. p.127)

2.5. Diseño

De acuerdo con Hernández, Fernández, y Baptista (2014; p.137) es diseño no experimental, dado que en la investigación se busca conocer los datos del objeto de estudio sin someterlo a un tratamiento. A su vez es transversal correlacional porque su propósito es describir el grado de asociación entre las variables de estudio.

Para este estudio se precisa del siguiente modo: No experimental, dado que no se manipula el objeto del estudio respetándose las respuestas de las percepciones de los encuestado u observados seleccionados para la investigación; Transversal: en la medida que la aplicación de los instrumentos se realiza en un solo momento en relación con el objetivo del estudio. El esquema que corresponde al estudio es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra de profesionales de la salud

O1: Clima organizacional

O2: Productividad laboral

r : Relación de las variables

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

La población y muestra se tipifica como un universo finito dado que está constituido por todos los servidores del servicio de Medicina Física y rehabilitación del Hospital Naval que en su totalidad son 76 trabajadores. La totalidad de la población presenta una sola característica es decir es homogénea con la cual se cumple el propósito de recolección de datos.

Para el estudio se consideró a los 76 servidores del servicio de Medicina Física y Rehabilitación del Hospital Naval por lo tanto se determina que es un estudio del tipo censal.

Muestra

No se realizó muestreo

Muestreo

Al considerarse toda la población no se considera técnicas de muestreo

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Encuesta

Alelu (2010, cita a Trespalacios 2003):

Las encuestas son instrumentos de investigación descriptiva que precisan identificar a priori las preguntas a realizar, las personas seleccionadas en una muestra representativa de la población, especificar las respuestas y determinar el método empleado para recoger la información que se vaya obteniendo (p.8)

Instrumentos

Ficha Técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Clima Organizacional.

Autores: Adaptado por Sedano

Año: 2016

Tipo de instrumento: Encuesta.

Objetivo: Medir la Percepción del Clima Organizacional.

Población: trabajadores asistenciales de salud

Número de ítem: 30

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Escala: De Likert

Niveles o rango: Bueno (112-150) Regular (71-111) Deteriorado (30-70)

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Productividad Laboral.

Autores: Adaptado por Sedano

Año: 2016

Tipo de instrumento: Encuesta.

Objetivo: Medir la Productividad Laboral.

Población: trabajadores asistenciales de salud

Número de ítem: 20

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere evaluado respecto lo observado.

Escala: De Likert

Niveles o rango: Óptima (76-100) Regular (48-75) No Óptima (20-47)

2.8. Métodos de análisis de datos

Para analizar cada una de las variables se ha utilizado del programa SPSS V. 22, porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición, para la contratación de las hipótesis se aplica la estadística descriptiva.

Prueba Estadística Rho Spearman

Hernández et al (2014). Define: "En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular " ρ ", los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden". (p. 271)

Validez y Confiabilidad

Hernández et al (2014): "La validez es el grado en que una prueba o ítem de la prueba mide lo que pretende medir; es la característica más importante de una prueba. (p.127).

La validez de los instrumentos se corrobora mediante el juicio de expertos y su validación por parte de ellos de acuerdo al resultado de la evaluación. Los resultados obtenidos en las encuestas están ligadas a otra medición de las mismas características.

Tabla 3

Relación de Validadores

Validador	Resultado
Dr. Jorge Rafael Diaz Dumont	Aplicable
Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros	Aplicable
Dr. Vértiz Osos Joaquín	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Confiabilidad

Quero, (2010); define a la confiabilidad como: La confiabilidad de una medición o de un instrumento, con el denominador común de que todos son básicamente expresados como diversos coeficientes de correlación. (p. 227).

La confiabilidad de los instrumentos se hizo por la aplicación del coeficiente "Alfa de Cron Bach" que nos dio el grado en que el instrumento es confiable.

Tabla 4

Confiabilidad Cuestionario de Clima Organizacional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa Cronbach	deN de elementos
,958	30

Interpretación

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

Tabla 5

Confiabilidad cuestionario de Productividad Laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa Cronbach	de N de elementos
,955	320

Interpretación

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.90 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

2.9. Aspectos éticos

Se siguieron los siguientes principios:

Reserva de identidad de los trabajadores

Citas de los textos y documentos consultados

No manipulación de resultado.

III. Resultados

4.1. Descripción

Tabla 6

El Clima Organizacional en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

	Frecuencia	Porcentaje
Deteriorado	6	7,9
Regular	29	38,2
Bueno	41	53,9
Total	76	100,0

Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional (Anexo 2)

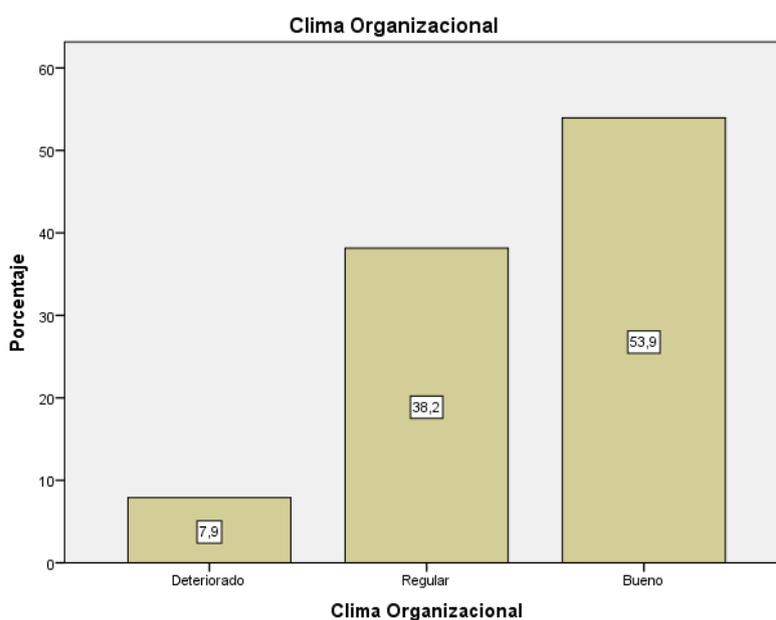


Figura 2. Diagrama de frecuencias del Clima Organizacional

Interpretación

Como se observa en la tabla 6 y figura 1; el Clima Organizacional en un nivel deteriorado representa un 7.9%, regular un 38.2% y bueno un 53.9%.

Tabla 7

Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

	Frecuencia	Porcentaje
No Óptimo	7	9,2
Regular	20	26,3
Óptimo	49	64,5
Total	76	100,0

Fuente: Cuestionario de Productividad (Anexo 2)

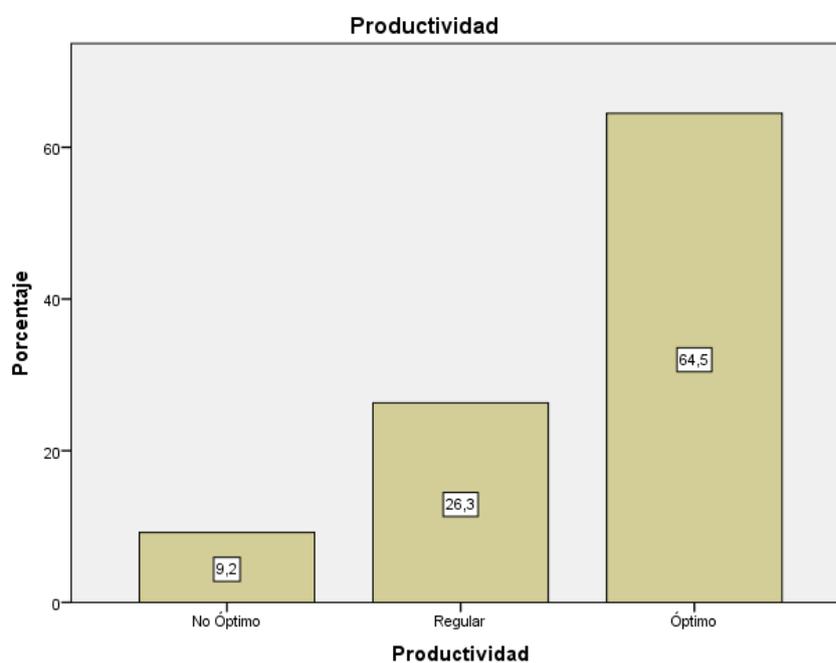


Figura 3. Diagrama frecuencias de la Productividad

Interpretación

Como se observa en la tabla 7 y figura 3; la productividad en un nivel no óptimo representa un 9.2%, regular un 26.3% y óptimo un 64.5%.

Tabla 8

Clima Organizacional y la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016

		Clima Organizacional			Total
		Deteriorado	Regular	Bueno	
Productividad	No Óptimo	6 7,9%	1 1,3%	0 0,0%	7 9,2%
	Regular	0 0,0%	15 19,7%	5 6,6%	20 26,3%
	Óptimo	0 0,0%	13 17,1%	36 47,4%	49 64,5%
Total		6 7,9%	29 38,2%	41 53,9%	76 100,0%

Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional y Productividad Anexo 2)

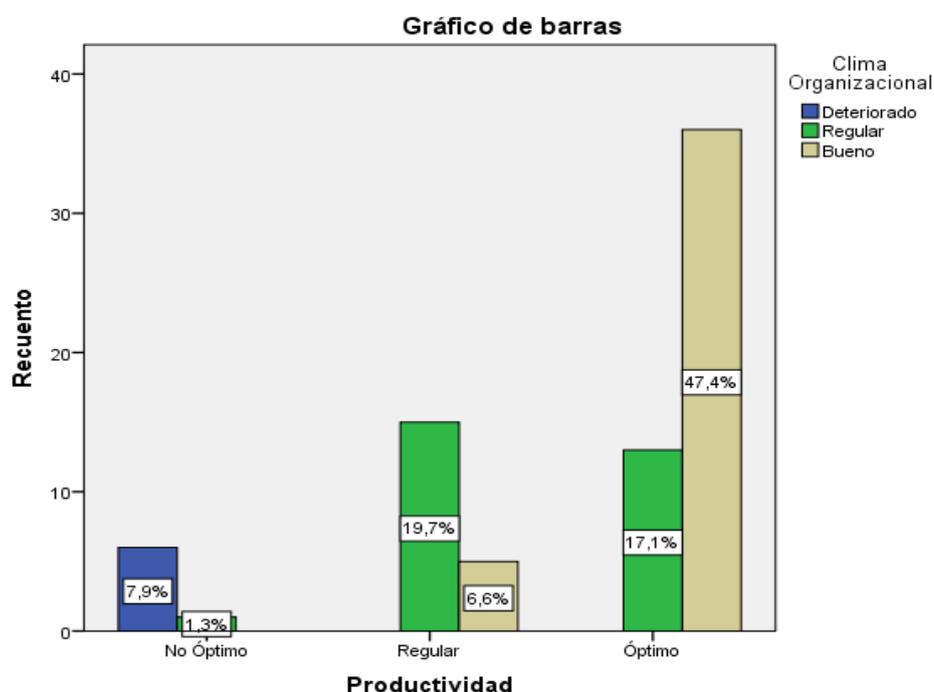


Figura 4. Diagrama de barras agrupadas del Clima Organizacional y la Productividad

Interpretación

Como se observa en la tabla y figura la productividad en un nivel no óptimo el 7.9% de los encuestados percibe un clima organizacional deteriorado, por otro lado, la productividad en un nivel regular el 19.7% de los encuestados percibe un clima organizacional regular. Así mismo, la productividad en un nivel óptimo el 47.4% de los encuestados percibe un clima organizacional bueno

Tabla 9

Clima Organizacional la dimensión de competencias de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

		Clima Organizacional			Total
		Deteriorado	Regular	Bueno	
Competencias	No Óptimo	6 7,9%	2 2,6%	1 1,3%	9 11,8%
	Regular	0 0,0%	14 18,4%	6 7,9%	20 26,3%
	Óptimo	0 0,0%	13 17,1%	34 44,7%	47 61,8%
Total		6 7,9%	29 38,2%	41 53,9%	76 100,0%

Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional y Productividad Anexo 2)

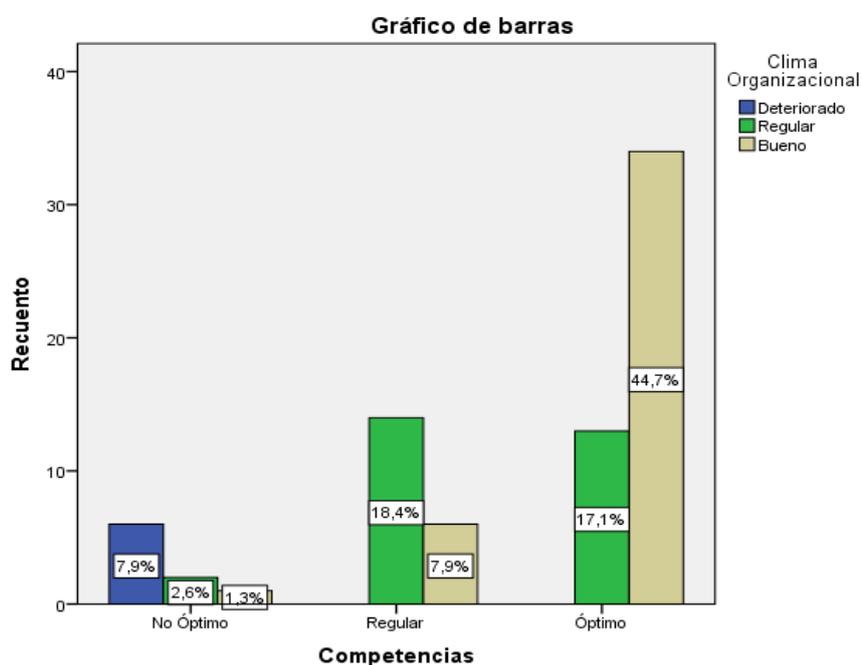


Figura 5. Diagrama de barras agrupadas del Clima Organizacional y la dimensión de competencias

Interpretación

Como se observa en la tabla y figura la dimensión de competencias de la productividad en un nivel no óptimo el 7.9% de los encuestados percibe un clima organizacional deteriorado, por otro lado, la dimensión de competencias de la productividad en un nivel regular el 18.4% de los encuestados percibe un clima organizacional regular. Así mismo, la dimensión de competencias de la productividad en un nivel óptimo el 44.7% de los encuestados percibe un clima organizacional bueno

Tabla 10

Clima Organizacional y la dimensión de trabajo en equipo de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

		Clima Organizacional			Total
		Deteriorado	Regular	Bueno	
Trabajo en equipo y Cohesión	No Óptimo	6 7,9%	3 3,9%	0 0,0%	9 11,8%
	Regular	0 0,0%	11 14,5%	2 2,6%	13 17,1%
	Óptimo	0 0,0%	15 19,7%	39 51,3%	54 71,1%
Total		6 7,9%	29 38,2%	41 53,9%	76 100,0%

Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional y Productividad Anexo 2)

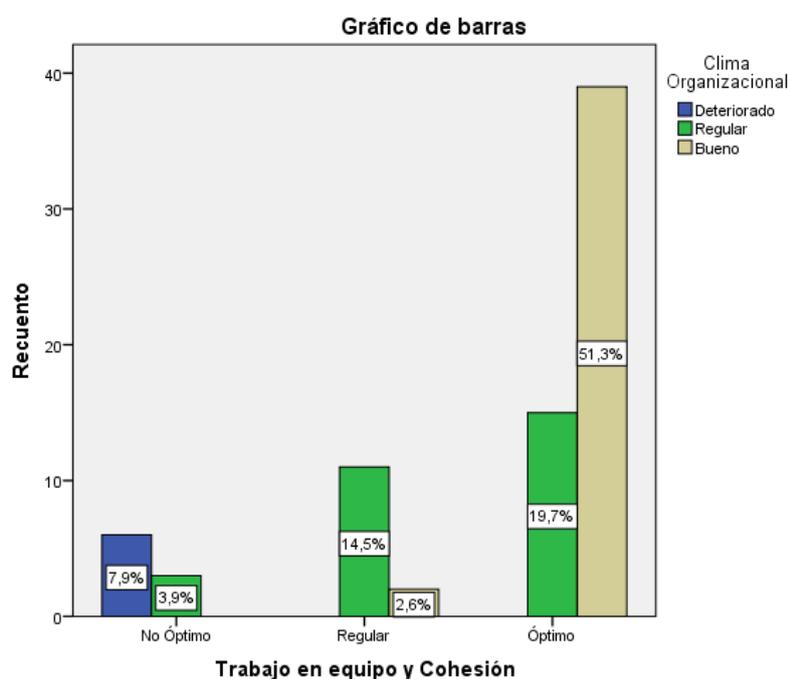


Figura 6. Diagrama de barras agrupadas del Clima Organizacional y la dimensión de trabajo en equipo

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura la dimensión de trabajo en equipo de la productividad en un nivel no óptimo el 7.9% de los encuestados percibe un clima organizacional deteriorado, por otro lado, la dimensión de trabajo en equipo de la productividad en un nivel regular el 14.5% de los encuestados percibe un clima organizacional regular. Así mismo, la dimensión de trabajo en equipo de la productividad en un nivel óptimo el 51.3% de los encuestados percibe un clima organizacional bueno.

Tabla 11

Clima Organizacional y la dimensión de cultura organizacional de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

		Clima Organizacional			Total
		Deteriorado	Regular	Bueno	
Cultura Organizacional	No Óptimo	6 7,9%	1 1,3%	1 1,3%	8 10,5%
	Regular	0 0,0%	14 18,4%	3 3,9%	17 22,4%
	Óptimo	0 0,0%	14 18,4%	37 48,7%	51 67,1%
Total		6 7,9%	29 38,2%	41 53,9%	76 100,0%

Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional y Productividad Anexo 2)

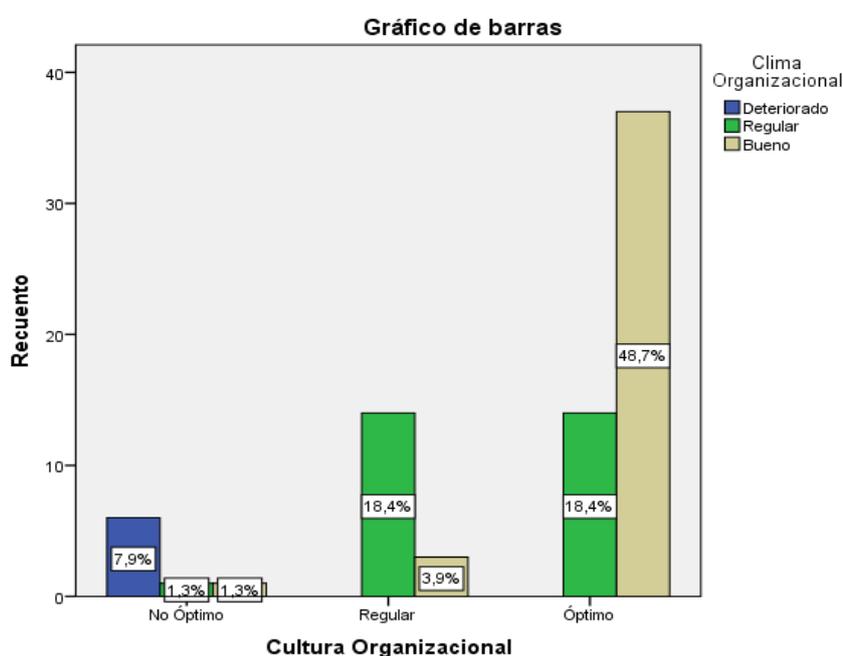


Figura 7. Diagrama de barras agrupadas del Clima Organizacional y la dimensión de cultura organizacional

Interpretación

Como se observa en la tabla y figura la dimensión de cultura organizacional de la productividad en un nivel no óptimo el 7.9% de los encuestados percibe un clima organizacional deteriorado, por otro lado, la dimensión de cultura organizacional de la productividad en un nivel regular el 18.4% de los encuestados percibe un clima organizacional regular. Así mismo, la dimensión de cultura organizacional de la productividad en un nivel óptimo el 48.7% de los encuestados percibe un clima organizacional bueno.

Tabla 12

Clima Organizacional y la dimensión de liderazgo de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

		Clima Organizacional			Total
		Deteriorado	Regular	Bueno	
Liderazgo	No Óptimo	6 7,9%	3 3,9%	2 2,6%	11 14,5%
	Regular	0 0,0%	11 14,5%	4 5,3%	15 19,7%
	Óptimo	0 0,0%	15 19,7%	35 46,1%	50 65,8%
Total		6 7,9%	29 38,2%	41 53,9%	76 100,0%

Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional y Productividad Anexo 2)

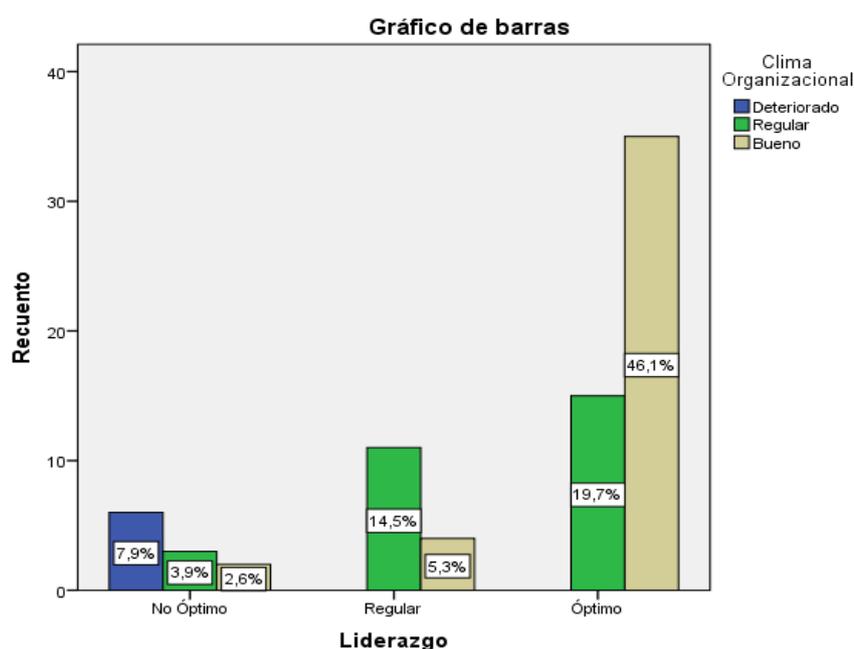


Figura 8. Diagrama de barras agrupadas del Clima Organizacional y la dimensión de liderazgo

Interpretación

Como se observa en la tabla y figura la dimensión de liderazgo de la productividad en un nivel no óptimo el 7.9% de los encuestados percibe un clima organizacional deteriorado, por otro lado, la dimensión de liderazgo de la productividad en un nivel regular el 14.5% de los encuestados percibe un clima organizacional regular. Así mismo, la dimensión de liderazgo de la productividad en un nivel óptimo el 46.1% de los encuestados percibe un clima organizacional bueno.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis general

H1. El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

Ho El Clima Organizacional no se relaciona significativamente con la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

Nivel de confianza: 95%; $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; si $p < \alpha$, se rechaza Ho

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 13

Correlación clima organizacional y productividad

		Correlaciones		
			Clima Organizacional	Productividad
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,619**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Productividad	Coeficiente de correlación	,619**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

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

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.619 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

Hipótesis Específica 1

H1. El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de competencias de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

Ho. El Clima Organizacional no se relaciona significativamente con la dimensión de competencias de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

Tabla 14

Correlación clima organizacional y la dimensión de competencias

		Correlaciones		
			Clima Organizacional	Competencias
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,558**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Competencias	Coeficiente de correlación	,558**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

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

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.558 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de competencias de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

Hipótesis Específica 2

H1. El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de trabajo en equipo de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

Ho. El Clima Organizacional no se relaciona significativamente con la dimensión de trabajo en equipo de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

Tabla 15

Correlación clima organizacional y la dimensión de trabajo en equipo

		Correlaciones		
			Clima Organizacional	Trabajo en equipo y Cohesión
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,656**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Trabajo en equipo y Cohesión	Coeficiente de correlación	,656**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

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

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.656 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de trabajo en equipo de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

Hipótesis Específica 3

H1. El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de cultura organizacional de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

Ho. El Clima Organizacional no se relaciona significativamente con la dimensión de cultura organizacional de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

Tabla 16

Correlación clima organizacional y la dimensión de cultura organizacional

		Correlaciones		
			Clima Organizacional	Cultura Organizacional
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,607**
	Clima Organizacional	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
		Coeficiente de correlación	,607**	1,000
	Cultura Organizacional	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

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

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.607 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluye que: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de cultura organizacional de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

Hipótesis específica 4

H1. El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de liderazgo de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

Ho. El Clima Organizacional no se relaciona significativamente con la dimensión de liderazgo de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

Tabla 17

Correlación gestión institucional y la dimensión de liderazgo

		Correlaciones		
			Clima Organizacional	Liderazgo
Clima Organizacional	Coeficiente de correlación		1,000	,526**
	Sig. (bilateral)		.	,000
	N		76	76
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación		,526**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		76	76
Liderazgo	Coeficiente de correlación		,526**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		76	76

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

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.526 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4; se concluye que: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de liderazgo de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

IV. Discusión

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 1, el resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.558 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de competencias de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 2, El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.656 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluye que: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de trabajo en equipo de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 3, El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.607 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluye que: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de cultura organizacional de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo específico 4, El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.526 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia

bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4; se concluye que: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de liderazgo de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo general, el resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.619 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016. Así mismo de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Marroquín (2011), puesto que coincide en afirmar que el clima laboral es uno de los aspectos más importantes para una empresa y lo podemos definir como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados; esto incluye elementos como el grado de identificación del trabajador con la empresa, la manera en que los grupos se integran y trabajan, los niveles de conflicto, así como los de motivación, entre otros; el empleado, además de tener necesidades materiales, también necesita sentirse involucrado en un ambiente confortable para poder trabajar de manera óptima. Muchos empleados pueden tener todas las aptitudes necesarias para cubrir perfectamente los requerimientos del puesto, pero si no están en un ambiente agradable, no lograrán desarrollar su potencial .

Igualmente de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Méndez (2015), puesto que coincide en afirmar que en clima organizacional es una variable administrativa que se tiene que gestionar adecuadamente en una organización, puesto que se relación con otras variables administrativas, como es el caso de la presente investigación en donde se encontró un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.619 lo que indicó que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de

correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se demostró que el Clima Organizacional se relaciona significativamente con la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

Igualmente de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Gomez, Gerardo, López (2010), puesto que se coincide en afirmar que el ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes todos estos elementos van conformado lo que denominamos clima organizacional, esto puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño de la organización en su conjunto o de determinadas personas que se encuentran dentro o fuera de ella, puede ser un factor de distinción e influencia en el comportamiento de quienes la integran; en base a lo anterior clima organizacional e la expresión personal de la percepción que los trabajadores y directivos se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización .

Así mismo de los hallazgos encontrado, la presente investigación corrobora lo planteado por Pelaes (2010), puesto que coincide en encontrar correlaciones moderadas entre el clim organizacional y otras variable administrativas como el caso de la productividad laboral; siendo que el resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.619 indicó que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

Igualmente de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Palma (2011), puesto que coincide en afirmar que si el potencial humano es el arma competitiva de la empresa, en los tiempos actuales es muy

importante valorarlo y prestarle la debida atención; ena organización con una disciplina demasiado rígida, con demasiadas presiones al personal, solo obtendrá logro a corto plazo, pero a largo plazo saldrá del mercado. Un buen clima o un mal clima organizacional tienen consecuencias importantes para la organización a nivel positivo y negativo .

Así mismo de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Alva (2014), puesto que coincide en afirmar que la productividad laboral se asocia a una serie de variables administrativas, en primer lugar en cuanto a los descriptivo existen similitudes en cuanto a los resultados la productividad en un nivel no óptimo representó un 9.2%, regular un 26.3% y óptimo un 64.5%; igualmente en cuanto a las correlaciones, se tiene que el resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.619 coincidió que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada demostrándose que el Clima Organizacional se relaciona significativamente con la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

V. Conclusiones

- Primera.** En cuanto a la hipótesis general se demuestra que el clima organizacional se relaciona significativamente con la productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016; siendo que en coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.619, que representa una moderada asociación entre las variables.
- Segunda:** En cuanto a la hipótesis específica 1, se demuestra que el clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de competencias de la productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016; siendo que en coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.558, representó una moderada asociación entre las variables.
- Tercera:** En cuanto a la hipótesis específica 2, la presente investigación demuestra que el clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de trabajo en equipo de la productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016; siendo que en coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.656, represento una moderada asociación entre las variables.
- Cuarta:** En cuanto a la hipótesis específica 3, la presente investigación demuestra que el clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de cultura organizacional de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016; siendo que en coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.607, representó una moderada asociación entre las variables.
- Quinta:** En cuanto a la hipótesis específica 4, la presente investigación demuestra que el clima organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de liderazgo de la productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016; siendo que en coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.526, represento una moderada asociación entre las variables.

VI. Recomendaciones

- Primera.** Respecto al clima organizacional, es necesario que se creen mecanismos para potenciar las relaciones laborales entre personal civil y militar en el hospital: Igualmente medir anualmente con el instrumento empleado
- Segunda:** Respecto a la productividad laboral, es importante que se evalúe permanente con el instrumento propuesto, y que se creen mecanismos que permitan diferenciar y premiar a aquellos trabajadores que destaquen en se labor.
- Tercera.** A los investigadores profundizar más el estudio de las variables clima organizacional y sobre todo productividad laboral, dado el contexto temporal en el vivimos por la competitividad y producción.
- Cuarto.** A los directivos de la institución enfocar más sus esfuerzos y misión en la productividad, tanto a nivel de servicios como de atención a fin de obtener mejores resultados de gestión
- Quinto.** A los miembros de la institución enfocar más sus esfuerzos en cuanto al desarrollo de un buen clima organizacional y por ende a una mejor capacidad productiva, en función de un servicio de calidad.

VII Referencias bibliográficas

- Alelu, H. (2010). Encuesta. Recuperado de:
https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/ENCUESTA_Trabajo.pdf
- Alva, Z. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014*. Universidad Antenor Orrego. Recuperado de:
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/alva_jose_satisfacci%C3%93n_laboral_agropecuaria.pdf
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.
- Chiavenato, I. (2008). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Administración de Recursos Humanos*. México D.F: Mc Graw Hill.
- Delgado, J. (2016). *Productividad laboral*. Recuperado de:
<http://aptitus.com/blog/gestion-laboral/productividad-laboral/>
- De la mano, J. (2009), La evaluación por competencias: propuesta de un sistema de medida para el grado en Información y Documentación: Recuperado de <http://bid.ub.edu/23/delamano2.htm>
- De Febres, K. (2007) *Para crecer en valor*: Recuperado de:
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n7/v1n72007-14.pdf>
- Díaz, L. (2009) *¿Qué es la cultura organizacional de una empresa?* recuperado de: <https://www.emprendices.co/que-es-la-cultura-organizacional-de-una-empresa/>
- Eulalia, J. (2012.). Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. *Revista médica Electrónica*. Versión ISSN 1684-1824. Cuba. Recuperado el 5 de Octubre de 2014 de:
<http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v34n5/tema11.pdf>
- Eurosur, D. (2008) *Manual de cooperación* recuperado de:
<http://www.eurosur.org/OLEIROS/coodes/manual/Cap5.html>
- Fuhem, R. (2008) Teoría: El concepto de identidad recuperado de:
<http://www.fuhem.es/ecosocial/dossier->

intercultural/contenido/9%20EL%20CONCEPTO%20DE%20IDENTIDAD.pdf

Felsinger, E. (2012). *Productividad: Un Estudio de Caso en un Departamento de Siniestros*. Recuperado de: https://www.ucema.edu.ar/posgrado-download/tesinas2002/Felsinger_MADE.pdf

García, M. (2007) *Diagnóstico de Clima Organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato*. México. Recuperado de 2014 en: http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1158/definicion_clima_organizacional.html

Gelz, T. (2011) Estructuras. Recuperado de: <https://iesvillalbahervastecnologia.files.wordpress.com/2011/10/estructuras-revisic3b3n-2012.pdf>

Hernández, R., Fernández P. y Baptista, C. (2014). *Metodología de la investigación*. (6a ed.) México: Mc Gram - Hill.

Marroquin, D. (2011) *El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de burger king*. Universidad de Guatemala. Tesis para la licenciatura

Moreno, C. (2013), Artículo: *Metodología de investigación, pautas para hacer tesis*. Recuperado de: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/disenos-no-experimentales.html>

Nagusia, M. (2007) Competencias básicas en el sistema educativo. Recuperado de: http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.eus/contenidos/informacion/dig_publicaciones_innovacion/es_curricul/adjuntos/14_curriculum_competencias_300/300002c_Pub_BN_Competencias_Basicas_c.pdf

Quero V. (2010) *Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach*. *Revista de estudios Interdisciplinarios de Ciencias sociales*. Universidad Rafael Belloso Chacin.)Venezuela Recuperado de:<http://www.urbe.edu/publicaciones/telos/ediciones/pdf/vol-12-2/nota-2.PDF>.

Rico, R. (2014). *La importancia de la capacitación en la productividad*. Recuperado de <http://www.gestiopolis.com/la-importancia-de-la-capacitacion-en-la-productividad/>

- Rivas, L. (2014). *Conocimiento gerencial en empresas multinegocios caso Suramericana S.A.* Recuperado de: Tesis doctoral PhD. en Administración. Escuela de Administración. Universidad EAFIT.
- Rodríguez, A. y Bottini, L. (2010), *Diagnóstico organizacional*. México. Alfaomega.
- Rodríguez, D. (2015). *Diagnostico Dell Clima Organizacional*. México. Recuperado de [íwww.cepa.usalca.cl/Reodriguez_et%20al_2008.pdf](http://www.cepa.usalca.cl/Reodriguez_et%20al_2008.pdf).
- Scott, M. (2010). *Características del Clima Organizacional*. Recuperado de: <http://psicologiayempresa.com/caracteristicas-del-clima-organizacional.html>
- Tamayo, M. y Traba, Y. (2010). *Análisis del desempeño y la participación laboral*. Recuperado de: inceptum.umich.mx/index.php/inceptum/article/view/362
- Torres, M. (2010). *La productividad: concepto y factores*. Recuperado de: <http://infocalser.blogspot.pe/2008/07/la-productividad-concepto-y-factores.html>
- Ugarte, U. (2008). *Plan para el estudio del clima organizacional 2008-2011*. Recuperado de: Documento técnico /Ministerio de Salud. Comité Técnico de Clima Organizacional - Lima: Ministerio de Salud.
- Universidad del País Vasco (2007) *Relaciones interpersonales. Generalidades* Recuperado de: <http://www.ehu.eus/xabier.zupiria/liburuak/relacion/1.pdf>

Anexos

Apéndice 1
MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>PROBLEMA PRINCIPAL ¿Cuál es la relación existe entre en Clima Organizacional y la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación existe entre en Clima Organizacional y la dimensión de competencias de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación existe entre en Clima Organizacional y la dimensión de trabajo en equipo de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación existe entre en Clima Organizacional y la dimensión de cultura organizacional de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar la relación existe entre en Clima Organizacional y la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS Determinar la relación existe entre en Clima Organizacional y la dimensión de competencias de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.</p> <p>Determinar la relación existe entre en Clima Organizacional y la dimensión de trabajo en equipo de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.</p> <p>Determinar la relación existe entre en Clima Organizacional y la dimensión de cultura organizacional de la Productividad en el servicio</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de competencias de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.</p> <p>El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de trabajo en equipo de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.</p> <p>El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de cultura organizacional de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital</p>	Variable 1: Clima organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Estructura	Normas Reglas Procedimientos	1-4	Bueno (112-150) Regular (71-111) Deteriorado (30-70)
			Recompensa	Salario Reconocimiento	5-9	
			Relaciones	Respeto interpersonal	10-13	
			Identidad	Sentido de pertenencia	14-17	
			Cooperación	Apoyo oportuno Trabajo en equipo para lograr los objetivos	18-20	
			Responsabilidad	Autonomía Supervisión	21-24	
			Conflictos	Desavenencias relacionadas con el trabajo	25-27	
			Estándares	Parámetro que indica su alcance y cumplimiento	28-29	
			Desafíos	Aceptación de riesgos calculados Aceptación de riesgos calculados	30	
			Variable 2: Productividad			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Competencias	Aptitudes Rasgos de personalidad Conocimientos	1-4	Óptima (76-100) Regular			

¿Cuál es la relación existe entre en Clima Organizacional y la dimensión de liderazgo de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016?	de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.	Naval 2016.	Trabajo en equipo y Cohesión	Unidad Bien común	5-9	(48-75) No Óptima (20-47)
	Determinar la relación existe entre en Clima Organizacional y la dimensión de liderazgo de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.	El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la dimensión de liderazgo de la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.	Cultura Organizacional	Creencias Valores Visión Misión Políticas	10-14	
			Liderazgo	Influencia Aceptación Convocatoria	15-20	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: BÁSICO Esta investigación es básica, según Zorrilla (1993, p. 43) este tipo de investigaciones se denomina también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes.</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental</p> <p>Según Hernández (2010), el diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información deseada. La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional, Mertens (2005) citado en Hernández (2010) señala que la investigación no experimental es apropiada para variables que no pueden o deben ser manipuladas o resulta complicado hacerlo, por lo tanto una vez recopilada la data se determinó la relación que existió entre ambas.</p>	<p>POBLACIÓN: La población o universo de interés en esta investigación, está conformada por 76 Trabajadores Administrativos del servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital Naval</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 76</p> <p>MUESTREO: No Probabilístico</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>VARIABLE: Clima Organizacional.</p> <p>TÉCNICAS: ENCUESTA</p> <p>INSTRUMENTO: CUESTIONARIO</p> <p>AUTOR: XXXXXX.</p> <p>AÑO: 2012</p> <p>MONITOREO: AGOSTO 2016.</p> <p>ÁMBITO DE APLICACIÓN: servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital Naval.</p> <p>VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL.</p> <p>TÉCNICAS: ENCUESTA</p> <p>INSTRUMENTO: CUESTIONARIO</p> <p>AUTOR: XXXXXX.</p> <p>AÑO: 2012</p> <p>MONITOREO: AGOSTO 2016.</p> <p>ÁMBITO DE APLICACIÓN: servicio de medicina física y rehabilitación del Hospital Naval.</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas de contingencia, Figuras</p> <p>DE PRUEBA:</p> <p>Prueba hipótesis Para Torres(1997) “La hipótesis es un planteamiento que establece una relación entre dos o más variables para explicar y, si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema” p.(129)</p> <p>Nivel de Significación: Si s es menor del valor 0.05, se dice que el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05 (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Si s es menor a 0.01, el coeficiente es significativo al nivel de 0.01 (99% de confianza de que la correlación sea verdadera y 1% de probabilidad de error). (Sampieri: 2006; 445).</p> <p>Rho Spearman</p>

Apéndice 2

INTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

LEYENDA:

- 1 TOTALMENTE EN DESACUERDO
- 2 EN DESACUERDO
- 3 NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO
- 4 DE ACUERDO
- 5 TOTALMENTE DE ACUERDO

		ESCALA				
		1	2	3	4	5
Estructura						
1	Respeto y cumpla con los Reglamentos Institucionales.					
2	Tengo conocimiento de las Políticas Institucionales					
3	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas.					
4	Considero que la definición de mis derechos como alumno en el reglamento interno apoya mi desempeño en la institución.					
Recompensa						
5	Recibo felicitaciones, reconocimientos y becas como estímulo por mi desempeño académico					
6	La institución contribuye en mi desarrollo como futuro profesional.					
7	Espero un reconocimiento por actividades realizadas fuera de mis horas de estudio					
8	La institución me brinda capacitaciones en mi especialidad					
9	Siento que mi participación en la institución no es valorada.					
RELACIONES						
10	En esta institución se trabaja con espíritu de equipo.					
11	Las relaciones interpersonales de todos los integrantes son cordiales y abiertas.					
12	El personal administrativo atiende mis solicitudes con un trato amable, eficiente y eficaz.					
13	Es esta institución es sencillo ponerse de acuerdo.					
IDENTIDAD						
14	Me siento identificado y comprometido con mi institución.					
15	Me siento orgulloso de pertenecer a mi institución.					
16	No me agrada involucrarme con los fines institucionales.					
17	Me siento parte importante de esta institución.					
COOPERACIÓN						

18	En esta institución existe el espíritu de cooperación y ayuda entre sus miembros.					
19	Escaso apoyo por parte de mis docentes.					
20	No encuentro el apoyo a iniciativas de mejora a mi institución.					
RESPONSABILIDAD						
21	Siento que no estoy cumpliendo bien mis obligaciones como trabajador					
22	Considero que tengo la suficiente autonomía para realizar la intervención de los ptes					
23	Dispongo de la capacidad e iniciativa suficiente para realizar mis trabajos asistenciales					
24	Siento que no tengo el compromiso con mi institución para alcanzar las metas trazadas					
CONFLICTOS						
25	Cuando se presentan dificultades en la institución, se busca la solución en conjunto.					
26	Percibo grupos contrapuestos de los licenciados en mi institución					
27	Las órdenes impartidas por los directivos y licenciados son arbitrarias					
ESTÁNDARES						
28	Mi institución pone énfasis en el logro de los objetivos propuestos.					
29	Mi institución busca la superación continua.					
DESAFÍO						
30	Corremos riesgos calculados a fin de lograr los objetivos.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE: PRODUCTIVIDAD LABORAL**LEYENDA:**

- 1 Muy Deacuerdo
- 2 De acuerdo
- 3 Indiferente
- 4 En desacuerdo
- 5 Muy en desacuerdo

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

Apéndice 3

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE..... Clima organizacional.....

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 ESTRUCTURA								
1	Respeto y cumplo con los Reglamentos Institucionales.	✓		✓		✓		
2	Tengo conocimiento de las Políticas Institucionales	✓		✓		✓		
3	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas.	✓		✓		✓		
4	Considero que la definición de mis derechos como trabajador en el reglamento interno apoya mi desempeño en la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 RECOMPENSA		Si	No	Si	No	Si	No	
5	Recibo felicitaciones, reconocimientos y becas como estímulo por mi desempeño laboral.	✓		✓		✓		
6	La institución contribuye en mi desarrollo como futuro profesional.	✓		✓		✓		
7	Espero un reconocimiento por actividades realizadas fuera de mis horas de trabajo.	✓		✓		✓		
8	La institución me brinda capacitaciones en mi especialidad	✓		✓		✓		
9	Siento que mi participación en la institución no es valorada.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 RELACIONES		Si	No	Si	No	Si	No	
10	En esta institución se trabaja con espíritu de equipo.	✓		✓		✓		
11	Las relaciones interpersonales de todos los integrantes son cordiales y abiertas.	✓		✓		✓		
12	El personal administrativo atiende mis solicitudes con un trato amable, eficiente y eficaz.	✓		✓		✓		
13	Es esta institución es sencillo ponerse de acuerdo.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 IDENTIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
14	Me siento identificado y comprometido con mi institución.	✓		✓		✓		
15	Me siento orgulloso de pertenecer a mi institución.	✓		✓		✓		
16	No me agrada involucrarme con los fines institucionales.	✓		✓		✓		
17	Me siento parte importante de esta institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 5 COOPERACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
18	En esta institución existe el espíritu de cooperación y ayuda entre sus miembros.	✓		✓		✓		
19	Escaso apoyo por parte de mis directivos y pares.	✓		✓		✓		
20	No encuentro el apoyo a iniciativas de mejora a mi institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 6 RESPONSABILIDAD		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Siento que no estoy cumpliendo bien mis obligaciones como trabajador.	✓		✓		✓		
22	Considero que tengo la suficiente autonomía para opinar y asistir a mis labores.	✓		✓		✓		
23	Dispongo de la capacidad e iniciativa suficiente para realizar mis trabajos.	✓		✓		✓		

24	Siento que no tengo el compromiso con mi institución para alcanzar las metas trazadas	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 7 CONFLICTOS		Si	No	Si	No	Si	No
25	Cuando se presentan dificultades en la institución, se busca la solución en conjunto.	✓		✓		✓	
26	Percibo grupos contrapuestos de trabajadores en mi institución	✓		✓		✓	
27	Las órdenes impartidas por los directivos y jefes son arbitrarias	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 8 ESTÁNDARES		Si	No	Si	No	Si	No
28	Mi institución pone énfasis en el logro de os objetivos propuestos.	✓		✓		✓	
29	Mi institución busca la superación continua.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 9 DESAFÍO		Si	No	Si	No	Si	No
30	Corremos riesgos calculados a fin de lograr los objetivos.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

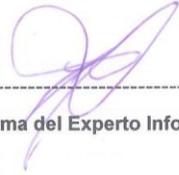
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Jorge Ortiz Pizarro DNI: 02699918

Especialidad del validador: Mg. Matemática

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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 12 del 2016


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE..... PRODUCTIVIDAD LABORAL.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Competencias							
1	Tiene las capacidades para desarrollar la labor encargada	✓		✓		✓		
2	Tiene las aptitudes para la labor que realiza	✓		✓		✓		
3	Demuestra dominio en las actividades que se le encomienda	✓		✓		✓		
4	Tiene los conocimientos para desarrolla la tarea encomendada	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Trabajo en equipo y Cohesión	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Considero que he aportado lo que se espera de mí en los equipos de trabajo en que he participado en mi organización	✓		✓		✓		
6	Me integro con facilidad al grupo de trabajo	✓		✓		✓		
7	Participo con disposición en las tareas, en grupo en el trabajo	✓		✓		✓		
8	Tomo la iniciativa para colaborar en cada tarea encomendada como grupo	✓		✓		✓		
9	Expreso mi disposición a trabajar en quipo por el bien común	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Cultura Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Existe un conjunto de valores claro, ético y consistente que rige la forma en que nos conducimos y nos ayuda a distinguir lo correcto	✓		✓		✓		
11	Se realizan reuniones periódicas para debatir y compartir la información del trabajo	✓		✓		✓		
12	Se realizan capacitaciones y actividades de integración	✓		✓		✓		
13	Los objetivos de la institución están bien definidos	✓		✓		✓		
14	Existe un procedo para superar las deficiencias y dificultades laborales	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 Liderazgo	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Mi jefe reta constantemente mi talento con tareas ambiciosas y lo suficientemente ejecutables para que sea posible llevarlas a la práctica	✓		✓		✓		
16	El jefe facilita la comunicación y participación	✓		✓		✓		
17	El jefe tiene aceptación positiva en todos los trabajadores	✓		✓		✓		
18	El jefe tiene una buena convocatoria en todos los trabajadores	✓		✓		✓		
19	El jefe tiene influencia positiva en todos los trabajadores	✓		✓		✓		
20	El jefe ha establecido las normas y tareas claras para todos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SUFICIENCIA..... DNI: 02699415.....

Especialidad del validador: INVESTIGADOR.....

15 de 12 del 2016

1^a Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2^a Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3^a 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

.....
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE..... Clima organizacional.....

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 ESTRUCTURA							
1	Respeto y cumpla con los Reglamentos Institucionales.	✓		✓		✓		
2	Tengo conocimiento de las Políticas Institucionales	✓		✓		✓		
3	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas.	✓		✓		✓		
4	Considero que la definición de mis derechos como trabajador en el reglamento interno apoya mi desempeño en la institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 RECOMPENSA	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Recibo felicitaciones, reconocimientos y becas como estímulo por mi desempeño laboral.	✓		✓		✓		
6	La institución contribuye en mi desarrollo como futuro profesional.	✓		✓		✓		
7	Espero un reconocimiento por actividades realizadas fuera de mis horas de trabajo.	✓		✓		✓		
8	La institución me brinda capacitaciones en mi especialidad	✓		✓		✓		
9	Siento que mi participación en la institución no es valorada.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 RELACIONES	Si	No	Si	No	Si	No	
10	En esta institución se trabaja con espíritu de equipo.	✓		✓				
11	Las relaciones interpersonales de todos los integrantes son cordiales y abiertas.	✓		✓		✓		
12	El personal administrativo atiende mis solicitudes con un trato amable, eficiente y eficaz.	✓		✓				
13	Es esta institución es sencillo ponerse de acuerdo.	✓		✓				
	DIMENSIÓN 4 IDENTIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Me siento identificado y comprometido con mi institución.	✓		✓		✓		
15	Me siento orgulloso de pertenecer a mi institución.	✓		✓		✓		
16	No me agrada involucrarme con los fines institucionales.	✓		✓		✓		
17	Me siento parte importante de esta institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5 COOPERACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
18	En esta institución existe el espíritu de cooperación y ayuda entre sus miembros.	✓		✓		✓		
19	Escaso apoyo por parte de mis directivos y pares.	✓		✓		✓		
20	No encuentro el apoyo a iniciativas de mejora a mi institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 6 RESPONSABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Siento que no estoy cumpliendo bien mis obligaciones como trabajador.	✓		✓		✓		
22	Considero que tengo la suficiente autonomía para opinar y asistir a mis labores.	✓		✓		✓		
23	Dispongo de la capacidad e iniciativa suficiente para realizar mis trabajos.	✓		✓		✓		

24	Siento que no tengo el compromiso con mi institución para alcanzar las metas trazadas	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 7 CONFLICTOS		Si	No	Si	No	Si	No
25	Cuando se presentan dificultades en la institución, se busca la solución en conjunto.	✓		✓		✓	
26	Percibo grupos contrapuestos de trabajadores en mi institución	✓		✓		✓	
27	Las órdenes impartidas por los directivos y jefes son arbitrarias	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 8 ESTÁNDARES		Si	No	Si	No	Si	No
28	Mi institución pone énfasis en el logro de os objetivos propuestos.	✓		✓		✓	
29	Mi institución busca la superación continua.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 9 DESAFÍO		Si	No	Si	No	Si	No
30	Corremos riesgos calculados a fin de lograr los objetivos.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Guzado Osorio Felipe DNI: 3469557

Especialidad del validador: Docente Temático

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

.....de.....del 20.....


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE..... PRODUCTIVIDAD LABORAL.....

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Competencias								
1	Tiene las capacidades para desarrollar la labor encargada	✓		✓		✓		
2	Tiene las aptitudes para la labor que realiza	✓		✓		✓		
3	Demuestra dominio en las actividades que se le encomienda	✓		✓		✓		
4	Tiene los conocimientos para desarrolla la tarea encomendada	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2 Trabajo en equipo y Cohesión								
5	Considero que he aportado lo que se espera de mí en los equipos de trabajo en que he participado en mi organización	✓		✓		✓		
6	Me integro con facilidad al grupo de trabajo	✓		✓		✓		
7	Participo con disposición en las tareas, en grupo en el trabajo	✓		✓		✓		
8	Tomo la iniciativa para colaborar en cada tarea encomendada como grupo	✓		✓		✓		
9	Expreso mi disposición a trabajar en quipo por el bien común	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3 Cultura Organizacional								
10	Existe un conjunto de valores claro, ético y consistente que rige la forma en que nos conducimos y nos ayuda a distinguir lo correcto	✓		✓		✓		
11	Se realizan reuniones periódicas para debatir y compartir la información del trabajo	✓		✓		✓		
12	Se realizan capacitaciones y actividades de integración	✓		✓		✓		
13	Los objetivos de la institución están bien definidos	✓		✓		✓		
14	Existe un procedo para superar las deficiencias y dificultades laborales	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 4 Liderazgo								
15	Mi jefe reta constantemente mi talento con tareas ambiciosas y lo suficientemente ejecutables para que sea posible llevarlas a la práctica	✓		✓		✓		
16	El jefe facilita la comunicación y participación	✓		✓		✓		
17	El jefe tiene aceptación positiva en todos los trabajadores	✓		✓		✓		
18	El jefe tiene una buena convocatoria en todos los trabajadores	✓		✓		✓		
19	El jefe tiene influencia positiva en todos los trabajadores	✓		✓		✓		
20	El jefe ha establecido las normas y tareas claras para todos	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Guado Usco Felipe DNI: 31164557

Especialidad del validador: Docente Temático

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**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

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE..... Clima organizacional.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 ESTRUCTURA							
1	Respeto y cumpla con los Reglamentos Institucionales.	✓		✓		✓		
2	Tengo conocimiento de las Políticas Institucionales	✓		✓		✓		
3	Las normas de disciplina de la institución me parecen adecuadas.	✓		✓		✓		
4	Considero que la definición de mis derechos como trabajador en el reglamento interno apoya mi desempeño en la institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 RECOMPENSA							
5	Recibo felicitaciones, reconocimientos y becas como estímulo por mi desempeño laboral.	✓		✓		✓		
6	La institución contribuye en mi desarrollo como futuro profesional.	✓		✓		✓		
7	Espero un reconocimiento por actividades realizadas fuera de mis horas de trabajo.	✓		✓		✓		
8	La institución me brinda capacitaciones en mi especialidad	✓		✓		✓		
9	Siento que mi participación en la institución no es valorada.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 RELACIONES							
10	En esta institución se trabaja con espíritu de equipo.	✓	No	✓	No	✓	No	
11	Las relaciones interpersonales de todos los integrantes son cordiales y abiertas.	✓		✓		✓		
12	El personal administrativo atiende mis solicitudes con un trato amable, eficiente y eficaz.	✓		✓		✓		
13	Es esta institución es sencillo ponerse de acuerdo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 4 IDENTIDAD							
14	Me siento identificado y comprometido con mi institución.	✓		✓		✓		
15	Me siento orgulloso de pertenecer a mi institución.	✓		✓		✓		
16	No me agrada involucrarme con los fines institucionales.	✓		✓		✓		
17	Me siento parte importante de esta institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 5 COOPERACIÓN							
18	En esta institución existe el espíritu de cooperación y ayuda entre sus miembros.	✓	No	✓	No	✓	No	
19	Escaso apoyo por parte de mis directivos y pares.	✓		✓		✓		
20	No encuentro el apoyo a iniciativas de mejora a mi institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 6 RESPONSABILIDAD							
21	Siento que no estoy cumpliendo bien mis obligaciones como trabajador.	✓		✓		✓		
22	Considero que tengo la suficiente autonomía para opinar y asistir a mis labores.	✓		✓		✓		
23	Dispongo de la capacidad e iniciativa suficiente para realizar mis trabajos.	✓		✓		✓		

24	Siento que no tengo el compromiso con mi institución para alcanzar las metas trazadas	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 7 CONFLICTOS		Si	No	Si	No	Si	No
25	Cuando se presentan dificultades en la institución, se busca la solución en conjunto.	✓		✓		✓	
26	Percibo grupos contrapuestos de trabajadores en mi institución	✓		✓		✓	
27	Las órdenes impartidas por los directivos y jefes son arbitrarias	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 8 ESTÁNDARES		Si	No	Si	No	Si	No
28	Mi institución pone énfasis en el logro de os objetivos propuestos.	✓		✓		✓	
29	Mi institución busca la superación continua.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 9 DESAFÍO		Si	No	Si	No	Si	No
30	Corremos riesgos calculados a fin de lograr los objetivos.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hoy suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

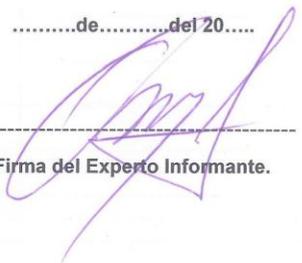
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ANGEL JOSE JOHANN HEISON DNI: 19873533

Especialidad del validador: Psicopedagogico - psico-educacion

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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

.....de.....del 20.....


 Firma del Experto Informante.

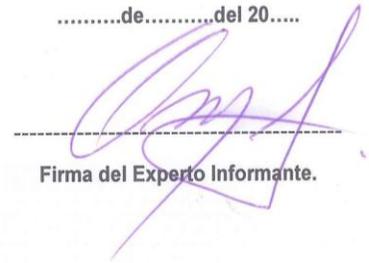
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ANDRÉS JUAN CARLOS HERRERA DNI: 19873533

Especialidad del validador: Matemática - Estadística

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**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

.....de.....del 20.....



Firma del Experto Informante.

Apéndice 4

BASE DE DATOS

	Competencias				Trabajo en equipo y Cohesión					Cultura Organizacional					Liderazgo					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
2	3	4	4	4	1	1	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	3	4	3	3	2	1	1	1	1	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
6	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	5	5	5	4	4	4	4	5	1	1	4	2	4	4	4	4	5	5	
8	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	2	1	1	2	5	5	4	4	5	5
9	1	5	1	1	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4
10	3	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
12	4	1	1	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
13	3	3	2	1	3	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5
14	3	2	1	1	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3
18	1	5	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
21	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
22	3	3	4	4	3	4	2	2	1	3	4	2	2	1	3	4	2	2	1	1
23	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	2	4	4	4	4	4	4
25	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	1	1	5	5	5	5	5	5
26	1	5	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4
27	5	4	4	4	2	5	2	2	5	2	5	2	2	5	2	5	2	2	5	5
28	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
29	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	4	2	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
31	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
33	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
36	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
37	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
38	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
39	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
41	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
42	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5
43	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
44	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	2	4	4
45	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	3	2	1	1	2	5
46	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	1	1	1	1	5
47	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	5
48	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
49	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	1	1	4	2	4	5
51	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2
52	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	2	1	1	1	1	5
53	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
54	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
55	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5

57	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
58	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
59	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
60	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
61	1	5	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4
62	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
63	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5
64	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
65	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
66	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
67	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
68	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
69	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
71	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
72	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3
73	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
74	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
75	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
76	3	4	5	5	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3	3	3	4	4

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	
2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	
3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	3	
4	3	5	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	
5	5	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	2	1	1	4	2	4	5	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	5	3	
6	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
7	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	2	2	1	1	1	1	4	5	5	4	5	5	4	4	5	2	4	4	5	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5
9	3	2	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	
10	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3
11	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
12	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	
13	3	4	4	5	4	3	3	4	2	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	3	3	4	2	3	4	4	4	5	
14	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3	
15	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
16	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	1	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	4	3	
17	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	3	3	4	3	5	1	5	1	1	4	2	4	4	5	3	3	3	4	5	5	
18	3	2	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	1	3	1	1	1	1	
19	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	
20	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	2	2	4	2	1	1	2	4	4	4	5	4	3	3	2	2	2	4	3	4	
21	5	5	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	
22	3	4	3	3	4	2	3	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	
23	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	
24	4	4	4	1	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	4	3	3	3	2	1	1	2	3	5	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	2	3	4	
26	3	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	
27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	1	2	1	4	3	3	4	5	5	4	4	5	3	3	4	3	
28	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	
29	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
30	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	
31	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	
32	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
33	4	4	4	3	4	4	4	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	3	
34	5	5	5	5	5	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	4	2	2	3	3	3	3	3	5	5	
35	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	

PRODUCTIVIDAD PILOTO																				
N°	Competencias				Trabajo en equipo y Cohesión					Cultura Organizacional					Liderazgo					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
2	3	4	4	4	1	1	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	3	4	3	3	2	1	1	1	1	2	2	3	3	4	2	2	3	3	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
6	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	5	5	5	4	4	4	4	5	1	1	4	2	4	4	4	4	4	5	5
8	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	2	1	1	2	5	5	4	4	5	5
9	1	5	1	1	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4
10	3	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
12	4	1	1	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
13	3	3	2	1	3	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	4	4	5	5
14	3	2	1	1	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3
18	1	5	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
21	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3
22	3	3	4	4	3	4	2	2	1	3	4	2	2	1	3	4	2	2	1	1
23	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	2	4	4	4	4	4	4
25	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	1	1	5	5	5	5	5	5
26	1	5	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4
27	5	4	4	4	2	5	2	2	5	2	5	2	2	5	2	5	2	2	5	5
28	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
29	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	4	2	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4

N°	CLIMA ORGANIZACIONAL PILOTO																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	
2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	
3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	3	
4	3	5	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	
5	5	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	2	1	1	4	2	4	5	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	5	3	
6	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	1	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	
7	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	2	2	1	1	1	1	4	5	5	4	5	5	4	4	5	2	4	4	5	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	
9	3	2	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	1	
10	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3
11	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
12	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	
13	3	4	4	5	4	3	3	4	2	3	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4	3	3	4	2	3	4	4	4	4	5	
14	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5	3	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	5	4	3	
15	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
16	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	1	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	4	3	
17	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	3	3	4	3	5	1	5	1	1	4	2	4	4	5	3	3	3	4	5	5	
18	3	2	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	1	3	1	1	1	1	1
19	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	
20	3	3	3	4	4	2	2	3	3	2	2	2	4	2	1	1	2	4	4	4	5	4	3	3	2	2	2	4	3	4	
21	5	5	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	4	3	
22	3	4	3	3	4	2	3	2	3	2	2	3	4	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	3	2	2	3	4	3	3	
23	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	
24	4	4	4	1	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
25	4	3	3	3	2	1	1	2	3	5	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	2	3	3	4
26	3	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	
27	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	4	1	2	1	4	3	3	4	5	5	4	4	5	3	3	4	3	
28	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	
29	2	2	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
30	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	

Apéndice 4**ARTÍCULO CIENTÍFICO****ESCUELA DE POSGRADO**
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**1. TÍTULO**

Clima organizacional y productividad laboral en el servicio de Medicina Física y rehabilitación del Hospital Naval 2016.

2. AUTOR

Angélica Sedano Gilvonio

angelasedanog@hotmail.com

Estudiante del Programa de Magíster en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general de determinar la relación existente entre el clima organizacional y la productividad laboral en el servicio de Medicina Física y rehabilitación del Hospital naval 2016; la población está constituido por 76 trabajadores administrativos, la muestra consideró toda la población, en los cuales se han empleado las variables: Clima organizacional y Productividad laboral.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario de Clima organizacional, el cual estuvo constituido por 30 preguntas, en la escala de Likert y el Cuestionario de Productividad Labora, el cual estuvo constituido por 20 preguntas en la escala de Likert, que brindaron información acerca del clima organizacional y la productividad laboral, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia significativa para afirmar que: Existe un relación directa y significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral en el servicio de Medicina Física y rehabilitación del Hospital naval 2016.

PALABRAS CLAVE

Clima organizacional y Productividad laboral.

4. ABSTRACT

The present research had as general objective to determine the relation between the organizational climate and the labor productivity in the service of Physical Medicine and rehabilitation of Naval Hospital 2016; The population is made up of 76 administrative workers, the sample considered all the oblation, in which the following variables have been used: Organizational climate and Labor productivity. The method used in the research was hypothetico-deductive. This research used for its purpose the non-experimental design of correlational level of cross-section, which collected the information in a specific period, that was developed when applying the instrument: Organizational Climate Questionnaire, which was constituted by 30 questions, in the scale Of Likert and the Labor Productivity Questionnaire, which consisted of 20 questions on the Likert scale, which provided information about the organizational climate and labor productivity, through the evaluation of its different dimensions, the results of which are presented graphically and Textually.

The research concludes that there is significant evidence to affirm that: There is a direct and significant relationship between the organizational climate and labor productivity in the service of Physical Medicine and rehabilitation of Naval Hospital 2016.

5. KEYWORDS

Organizational climate and Labor productivity.

6. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general de determinar la relación existente entre el clima organizacional y la productividad laboral en el servicio de Medicina Física y rehabilitación del Hospital naval 2016; la población está constituido por 76 trabajadores administrativos, la muestra consideró toda la

población, en los cuales se han empleado las variables: Clima organizacional y Productividad laboral

Clima Organizacional

Robbins, (1999, citado por Eulalia 2012) define el “clima organizacional es el entorno o ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en su desempeño”. (p.65)

Productividad Laboral

Felsinger (2012): “La productividad del trabajo es una relación entre la producción y el personal ocupado y reflejo que tan bien se está utilizando el personal en el proceso productivo; implica aspectos a gestionar en la persona tales como Competencias, Trabajo en equipo y Cohesión, Cultura Organizacional y Liderazgo, en la realización de las tareas”, (p.6).

METODOLOGÍA

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: Cuestionario de Clima organizacional, el cual estuvo constituido por 30 preguntas, en la escala de Likert y el Cuestionario de Productividad Laboral, el cual estuvo constituido por 20 preguntas en la escala de Likert, que brindaron información acerca del clima organizacional y la productividad laboral, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente..

7. RESULTADOS

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

Hipótesis general

El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

Hipótesis Nula.

El Clima Organizacional no se relaciona significativamente con la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

Tabla 1

*Correlación clima organizacional y productividad***Correlaciones**

		Clima Organizacional	Productividad
Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,619**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	76	76
Productividad	Coefficiente de correlación	,619**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	76	76

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

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.619 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.05$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

Tabla 2

Clima Organizacional y la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016

	Clima Organizacional			Total
	Deteriorado	Regular	Bueno	
No Óptimo	6	1	0	7
	7,9%	1,3%	0,0%	9,2%
Productividad Regular	0	15	5	20
	0,0%	19,7%	6,6%	26,3%
Óptimo	0	13	36	49
	0,0%	17,1%	47,4%	64,5%
Total	6	29	41	76
	7,9%	38,2%	53,9%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Clima Organizacional y Productividad Anexo 2)

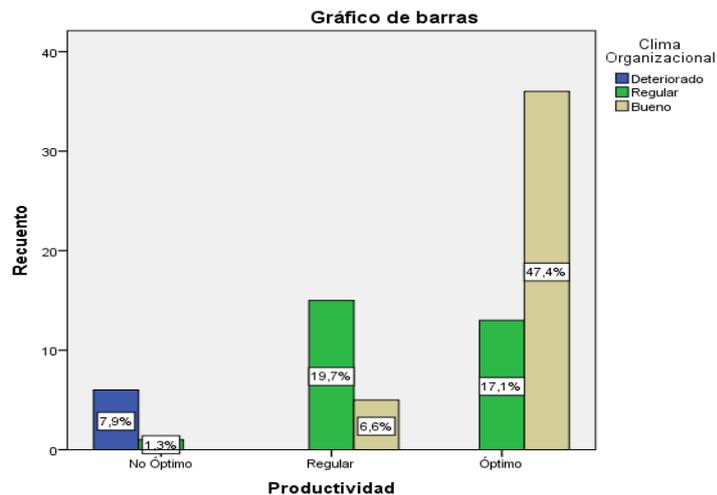


Figura 1. Diagrama de barras agrupadas del Clima Organizacional y la Productividad

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura la productividad en un nivel no óptimo el 7.9% de los encuestados percibe un clima organizacional deteriorado, por otro lado, la productividad en un nivel regular el 19.7% de los encuestados percibe un clima organizacional regular. Así mismo, la productividad en un nivel óptimo el 47.4% de los encuestados percibe un clima organizacional bueno

8. DISCUSIÓN

De los hallazgos encontrados y del análisis de los resultados, respecto al objetivo general, el resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0.619 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.05$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016.

Así mismo de los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Marroquín (2011), puesto que coincide en afirmar que “el clima laboral es uno de los aspectos más importantes para una empresa y lo podemos definir como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño

de los empleados; esto incluye elementos como el grado de identificación del trabajador con la empresa, la manera en que los grupos se integran y trabajan, los niveles de conflicto, así como los de motivación, entre otros; el empleado, además de tener necesidades materiales, también necesita sentirse involucrado en un ambiente confortable para poder trabajar de manera óptima. Muchos empleados pueden tener todas las aptitudes necesarias para cubrir perfectamente los requerimientos del puesto, pero si no están en un ambiente agradable, no lograrán desarrollar su potencial”.

9. CONCLUSIONES

En cuanto al objetivo general, la presente investigación demuestra que El Clima Organizacional se relaciona significativamente con la Productividad en el servicio de Medicina Física y Rehabilitación Del Hospital Naval 2016; siendo que en coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.619, represento una moderada asociación entre las variables.

10. REFERENCIAS

Eulalia J, (2012.). Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. Revista médica Electrónica. Versión ISSN 1684-1824. Cuba. Recuperado el 5 de Octubre de 2014 de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v34n5/tema11.pdf>.

Felsingher, E. (2012). Productividad: Un Estudio de Caso en un Departamento de Siniestros. Recuperado de: https://www.ucema.edu.ar/posgrado-download/Felsingher_MADE.pdf