



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y productividad laboral del Personal
Asistencial de un Centro de Salud de Ica, 2022**

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

AUTORA:

Yarasca Meza, Shila Rosa (orcid.org/0000-0002-7862-760X)

ASESORA:

Dra. Campana Añasco, Teresa de Jesús (orcid.org/0000-0003-2774-2207)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, Nutrición y Salud Alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis padres por su apoyo incondicional y por ser los pilares fundamentales en el logro de mis metas. A mi querida hermana por su apoyo y motivación.

AGRADECIMIENTO:

A la Universidad Cesar Vallejo, por permitirme realizar mi trabajo de investigación y alcanzar un logro en mi vida profesional.

A los Docentes por compartir sus valiosos conocimientos y permitir el desarrollo del presente estudio.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Páginas
Carátula	
Dedicatoria	i
Agradecimiento	ii
Índice de contenidos	iii
Índice de Tablas	iv
Índice de Gráficos y Figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	4
III METODOLOGÍA	15
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	16
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	18
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	20
IV RESULTADOS	21
V DISCUSIÓN	35
VI CONCLUSIONES	42
VII RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas
Tabla 1 Distribución de frecuencia de la variable clima organizacional	21
Tabla 2 Distribución de frecuencias por dimensiones del clima organizacional	22
Tabla 3 Distribución de frecuencias de la variable productividad laboral	24
Tabla 4 Distribución de frecuencias por dimensiones de la variable productividad laboral	24
Tabla 5 Correlación de clima organizacional y productividad laboral	25
Tabla 6 Correlación de estructura y productividad laboral	26
Tabla 7 Correlación de responsabilidad y productividad laboral	27
Tabla 8 Correlación de recompensa y productividad laboral	28
Tabla 9 Correlación de desafío y productividad laboral	29
Tabla10 Correlación de relaciones y productividad laboral	30
Tabla11 Correlación de cooperación y productividad laboral	31
Tabla12 Correlación de estándares y productividad laboral	32
Tabla13 Correlación de conflictos y productividad laboral	33
Tabla14 Correlación de Identidad y productividad laboral	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diseño de investigación	Página 15
----------	-------------------------	--------------

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue Establecer la relación entre clima organizacional y productividad laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Ica, 2022.

El estudio fue de tipo básico, cuantitativo el diseño de la investigación fue no experimental de tipo transversal correlacional la muestra estuvo representada por 80 trabajadores asistenciales. En la recopilación de datos se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento dos cuestionarios con una confiabilidad alfa de Cronbach de 0,885 demostrando una confiabilidad. Los resultados muestran que existe una correlación positiva moderada, el p-valor fue de 0.000, este es inferior al $\alpha = 0.05$. Así mismo, mediante la aplicación del Rho de Spearman el valor de la correlación es de 0.508.

En conclusión, cuando el clima organizacional alcanza niveles adecuados entonces la productividad se eleva a un nivel alto, como efecto de la sensación de bienestar del personal de salud.

Palabras Claves: Clima Organizacional, productividad, Personal asistencial, estructura organizacional.

ABSTRACT

The objective of the research was to establish the relationship between organizational climate and work productivity of the care staff of a Health Center in Ica, 2022.

The study was basic, quantitative, the research design was non-experimental, cross-sectional, correlational, the sample was represented by 80 care workers. In data collection, the survey technique was used and two questionnaires were used as an instrument with a Cronbach's alpha reliability of 0.885, demonstrating reliability. The results show that there is a moderate positive correlation, the p-value was 0.000, this is less than $\alpha = 0.05$. Likewise, by applying Spearman's Rho, the value of the correlation is 0.508.

In conclusion, when the organizational climate reaches adequate levels, then productivity rises to a high level, as an effect of the feeling of well-being of health personnel.

Keywords: Organizational Climate, productivity, Healthcare personnel, organizational structure.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones al igual que las personas tienen características individuales que las distinguen ello forma parte fundamental para construir el clima organizacional (Esquivel et al., 2020). El clima organizacional en las empresas es determinante para que los trabajadores se sientan satisfechos y orgullosos de trabajar en la empresa, es por ello por lo que las organizaciones deben preservar un ambiente donde el trabajador cuente con las herramientas y los elementos externos necesarios para obtener un rendimiento óptimo (Martínez et al., 2019).

El clima organizacional al ser parte determinante en el sentir del trabajador, guarda una relación con la productividad en los servicios de salud, que, unido a factores como el equipamiento, la organización y el financiamiento son factores determinantes para brindar un servicio de calidad. Así también, la elaboración de una adecuada normatividad en el sector garantiza una mayor eficiencia en servicio de salud, como es el caso de las normas relacionadas a la productividad y el uso de los recursos (Gálvez, s.f.). Estas variables se relacionan de manera directa y en ocasiones indirecta para determinar la productividad de una empresa, es decir, el trabajador puede tener un mayor o menor rendimiento en relación con los aspectos externos que le rodean en la empresa (Del Río et al., 2019).

Martínez et al. (2019) indica que los centros de salud son espacios reducidos, organizaciones pequeñas conformada por un sector de profesionales de la salud que se apoyan entre ellos para alcanzar objetivos comunes de la organización, no obstante, cuentan con limitaciones de recursos que tienen que enfrentar día a día. Es por ello, que es importante que esta actividad que realizan día a día se desarrolle, en un ambiente de armonía y cordialidad, haciendo uso de una comunicación adecuada y de un liderazgo que motive a que el trabajador cumpla con sus funciones sin problemas.

Según Del Rio et al. (2019) a nivel nacional, algunas entidades de salud del Estado presentan disconformidad entre trabajadores y autoridades lo que conlleva a un déficit de compromiso con la organización, esta condición se da como efecto de un clima organizacional que no es acorde ni favorable para que

haya un servicio de calidad en estas instituciones, el bienestar dentro del clima organizacional se mide en base a la percepción del trabajador, quien va reaccionar de acuerdo al tratamiento que la organización le da y cuyo comportamiento se da en función a dicho trato.

En un Centro de Salud de Ica, se ha venido desarrollando un clima laboral que no ayuda a que los trabajadores de la salud obtengan un resultado en su labor que se pueda calificar como eficiente. Pues se ha notado en el personal ausentismo, desgano y poca actitud para el trabajo provocado por un clima organizacional poco adecuado, pues los trabajadores se quejan de que los insumos son insuficientes para atender a los pacientes, los equipos son obsoletos y el aspecto externo de los espacios donde atienden a los pacientes no es el mejor, es decir, existe deficiencias en esos aspectos mencionados, además de un ambiente laboral donde prima el personalismo de los grupos profesionales, poco interés por la gestión del bienestar laboral, juzgamiento por parte de los diversos integrantes del equipo de salud que lo convierten en un ambiente hostil y poco propicio para el trabajo, razón por la cual los trabajadores no se sienten entusiasmados de trabajar en ese lugar.

De acuerdo a la problemática que se describe se plantea la siguiente interrogante de investigación: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la productividad laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Ica, 2022?

Los problemas secundarios son los siguientes: ¿Cuál es la relación entre la estructura y la productividad laboral? ¿Cuál es la relación entre la responsabilidad y la productividad laboral? ¿Cuál es la relación entre la recompensa y la productividad laboral? ¿Cuál es la relación entre el riesgo y la productividad laboral? ¿Cuál es la relación entre las relaciones y la productividad? ¿Cuál es la relación entre la cooperación y la productividad laboral? ¿Cuál es la relación entre los estándares de desempeño y la productividad laboral? ¿Cuál es la relación entre los conflictos y la productividad laboral? ¿Cuál es la relación entre la identidad y la productividad laboral?

En referencia a la justificación teórica el estudio permitirá conocer la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los profesionales asistenciales de un centro de salud de Ica, contextualizado la realidad en la que estas variables interactúan y condiciona una realidad laboral.

Sobre la justificación práctica, el presente estudio permitirá un diagnóstico sobre la interacción de estas variables a fin de solucionar problemas de clima organizacional que impiden un desempeño adecuado y determinan la productividad en salud. Los resultados que permitirán conocer al centro la realidad de salud a fin de que se pueda implementar mejoras para un clima organizacional saludable y a su vez generar una productividad adecuada que permitan cubrir las metas y demandas en salud.

Así también, en la justificación metodológica, permitirá de los hallazgos encontrados determinar otras líneas de investigación que deriven en soluciones viables, útiles y de alcance asertivo para la solución de situaciones similares.

El objetivo general pretendió: Establecer la relación entre clima organizacional y productividad laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Ica, 2022 y como objetivos específicos: Establecer la relación entre la estructura y productividad laboral. Establecer la relación entre la responsabilidad y productividad laboral. Establecer la relación entre la recompensa y productividad laboral. Establecer la relación entre el riesgo y productividad laboral. Establecer la relación entre relaciones y productividad laboral. Establecer la relación entre la cooperación y productividad laboral. Establecer la relación entre los estándares de desempeño y productividad. Establecer la relación entre el conflicto y productividad laboral. Establecer la relación entre identidad y productividad laboral.

Con respecto a la hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Ica, 2022.

Las hipótesis específicas son: Existe relación entre la estructura y la productividad laboral. Existe relación entre la responsabilidad y la productividad laboral. Existe relación entre la recompensa y la productividad laboral. Existe relación entre el riesgo y la productividad laboral. Existe relación entre las relaciones y la productividad laboral. Existe relación entre la cooperación y la productividad laboral. Existe relación entre los estándares de desempeño y la productividad laboral. Existe relación entre los conflictos y la productividad laboral. Existe relación entre la identidad y la productividad laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Sobre las referencias de estudios nacionales, se ha encontrado a Mejía (2022) quien efectuó una investigación para determinar el nivel de asociación entre clima laboral y productividad en un gobierno local. Por lo que concluyó que las organizaciones deben dar al trabajador las mejores condiciones en espacio, herramientas y equipo para que puedan desarrollarse en su labor y poder dar resultados que equiparen a los objetivos organizacionales.

En referencia a la investigación de Castro (2021) que propuso como objetivo encontrar la relación entre las variables clima laboral y productividad en empleados de una Universidad del interior del país. Los resultados informaron que el clima laboral se registra en 37% de nivel bajo y la productividad laboral solo se da en el 57% según percepción de los trabajadores. La conclusión indicó que se debe mejorar el clima laboral para aumentar la productividad de los trabajadores.

Así también, Chanduvi (2020) realizó un estudio con para encontrar el nivel de relación entre las variables en trabajadores de la salud. Por lo que empleó una metodología de alcance correlacional y de enfoque cuantitativo. Los resultados obtenidos determinar la relación entre las variables y las relaciones entre eficacia, eficiencia y desempeño laboral, muestra valores de rho de Spearman de 0.278, 0.175 y 0.273 respectivamente, los cuales son correlaciones débiles y en la significancia fueron de 0.062; 0.244 y 0.066, rechazando todas las hipótesis del investigador. Por lo tanto, se concluyó que los resultados son superiores al alfa y no existe asociación entre las variables.

En esa misma línea se cita a Flores (2019), quien realizó con el objetivo de encontrar relación entre las variables que intervinieron. Planteándose como metodología una que no se propuso manipular las variables de corte transversal y de alcance correlacional. Por lo tanto, se concluyó que el clima laboral tiene un impacto en la productividad de los trabajadores, razón por la cual se deben implementar mecanismo que ayuden a mejorar el clima laboral del trabajador.

Mendoza (2019) se propuso investigar sobre el clima organizacional y el desempeño laboral. La metodología de estudio fue correlacional, cuantitativo y no experimental. Obteniendo como resultado la relación entre las variables

mencionadas, es decir el Rho de Spearman fue de 0.902 y el p-valor de 0.000. Por lo tanto, concluyo que se necesita un clima organizacional adecuado que se refleje en una productividad laboral eficiente, eficaz y efectiva.

En referencia a los estudios previos realizados a nivel internacional, se tiene a Macías y Vanga (2021) publicó un estudio para encontrar la relación donde intervinieron el clima organizacional y la motivación. Como metodología se empleó el diseño no experimental y el enfoque cuantitativo. Los estudios mostraron que el clima organizacional en la empresa es crítico, pero no influye en la motivación de los trabajadores. Se llegó a la conclusión de que el clima organizacional está siendo afectado por las condiciones del puesto de trabajo, tampoco se fomenta el compañerismo y la competitividad sana, razón por la cual se debe mejorar esas condiciones actuales con nuevos modelos de compensación al trabajador.

García y Valle (2020) Realizan una investigación en Ecuador con la finalidad de diagnosticar el clima organizacional de una empresa atunera. La metodología fue cuantitativa, no experimental y transversal. Se obtuvo como resultado que en la empresa en estudio los trabajadores presentan notable disconformidad con referencia al liderazgo, objetivos y recompensa que presenta la organización con porcentajes de insatisfacción de 41%; 45% y 52%. De tal manera que se concluyó que el personal se encuentra inconforme por la limitada cantidad de recursos que le proporcionan para realizar su trabajo, además la forma como los jefes llevan el trabajo en equipo tampoco es de su complacencia.

Juárez (2018) elaboró una investigación con el fin de determinar el clima laboral de un hospital de México. Los resultados informaron que el clima organizacional fue calificado por los trabajadores como de nivel medio donde el liderazgo y la motivación obtuvieron mejores puntajes. De tal manera que se concluyó que el liderazgo y motivación puede influenciar de manera positiva en el contexto del nuevo gobierno.

Por su parte, Pedraza (2018) Realizo en estudio en Colombia sobre clima organizacional relacionado con la satisfacción laboral del potencial humano. El estudio realizado tiene un enfoque cuantitativo de diseño no experimental. Los resultados muestran que existe relación entre las variables mencionadas con p-

valor de 0.000. Así también, se encontró que las dimensiones que presentaron mayor relevancia fueron identidad, motivación y participación que explican de manera significativa el bienestar de los trabajadores, lo que implica que la dirección debe esforzarse por mejorar el bienestar de los trabajadores en estos tres aspectos.

Moreira (2018) se comprometió con un estudio donde buscó la influencia del clima organizacional en una organización de corte educativo superior. La metodología fue de enfoque cuantitativo de diseño descriptivo transversal y observacional, se aplicó una encuesta a 370 trabajadores. Concluyó que existe afiliación entre las variables mencionadas, por tanto, aseguró que si las condiciones externas relacionadas al clima organizacional mejora significativamente, entonces la productividad también se verá incrementada.

Para hablar de la variable principal, se puede decir que ésta nació en la década del 1960, el médico Saul Gellerman utiliza por primera vez este término y expresa su percepción de un clima organizacional que influye en los resultados individuales a través del impacto en los empleados (Rambay et al., 2017, p.83).

Así, Litwin y Stringer (1968) Conceptualizaron el clima organizacional desde una perspectiva perceptual, considerando al clima organizacional como una realidad medible, conformada por un conjunto de características que determinan el ambiente de trabajo y cómo es percibido por los miembros de esa organización y cómo estos rasgos alteran su comportamiento y motivación. Además, indica que las percepciones se basan en las políticas, prácticas y operaciones de la organización, así como en los sistemas formales, la familiaridad con los superiores o la característica informal y otros aspectos del entorno, que es el campo en el que se desarrollan los elementos de la organización. Todas las características experimentadas por los miembros de la organización afectan su comportamiento y pueden determinar los valores, características o atributos de la organización. (Peña et al, 2015, p.39).

Al respecto, Goncalves (2000) precisa como un mediador al clima organizacional entre los factores del sistema de una organización y las tendencias motivacionales que influyen en el estilo de la organización generando

percepciones en los empleados lo cual repercute en la productividad y satisfacción, (p.20).

En relación a la interacción y su influencia del clima organizacional Méndez (2006) afirmó que ésta se percibe como el resultado del contacto entre las personas quienes lo establecen de manera natural, pero que son influenciadas por un conjunto de actitudes, valores y creencias.

En la medida perceptual de las características del ambiente estas repercuten en el comportamiento de los individuos. Según Chiavenato (2000) define el clima organizacional “como el conjunto de características del entorno laboral y que son percibidas por los miembros de la organización y que a la vez influye de manera directa en el comportamiento de los miembros” (p.20).

Para Gadow (2010) el “clima organizacional es el conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una organización sobre diferentes aspectos de la misma organización.” (p.61).

Segredo (2013) resalta la importancia de mantener un buen clima organizacional “es importante que las organizaciones mejoren el clima organizacional, considera como un factor primordial para el desarrollo y mejoramiento de las organizaciones” (p.23).

Sobre las dimensiones respecto al clima organizacional, se consideran que son aquellas características perceptibles de los integrantes de una organización y que incide en el comportamiento y desempeño de las personas. Estos aspectos están determinados por enfoques subjetivos, objetivos e integradores; Por lo tanto, los modelos de medición se han desarrollado teniendo en cuenta las categorías que cada uno incluye (Rambay, et al.,2017, p.86).

Para medir el clima organizacional Litwin y Stringer considera nueve dimensiones que explican las características del entorno interno de una organización. Estas dimensiones se relacionan con ciertos componentes que presenta una organización tales como: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, conflicto, relaciones, cooperación, estándares e identidad, estas son:

La primera se refiere a la estructura, esta dimensión está relacionado con la percepción de las reglas, procedimientos, obligaciones que se desarrollan e

implementan al interior de una organización, estas pueden afectar de manera significativa la percepción del colaborador sobre su lugar de trabajo, aspecto que se convertirá en la fuente de aversión o filiación a la empresa. Para Salcedo y Lozano (2014) La estructura representa la evaluación que los empleados tienen en la organización como una serie de procedimientos, procesos y condiciones a seguir al trabajar en cada área (p.18).

Responsabilidad, relacionadas con la autonomía del trabajador para tomar decisiones independientes de las de su supervisor con relación a la actividad que realiza, la cual es más conocida por el trabajador que por el jefe. Debe consultar con la persona responsable de las actividades o cambios que realice su organización, de acuerdo con las políticas establecidas (Salcedo & Lozano 2014).

Riesgo, comprende los desafíos que impone la organización esta se relaciona con los retos que establece la organización para la realización de sus objetivos (Acosta & Venegas 2014).

Recompensa, está orientada a la percepción de los estímulos y los reconocimientos. La innovación, el trabajo en equipo y los incentivos de marketing motivan a los empleados a mejorar su desempeño (Salcedo & Lozano 2014).

Desafíos, consiste en la superación de las dificultades para lograr metas u objetivos establecidos (Salcedo & Lozano 2014).

Relaciones, un ambiente laboral donde las relaciones sociales son significativas influyen generando un impacto en la productividad estableciendo un entorno favorable entre los líderes y los empleados (Salcedo y Lozano 2014).

Cooperación, estrategia que relaciona a los líderes y trabajadores cuyo objetivo es apoyar oportunamente a alcanzar las metas del grupo (Salcedo y Lozano 2014).

Acerca de los estándares, es el conjunto de parámetros relacionados al cumplimiento de especificaciones implementadas por la organización y que se relacionan con el nivel de desempeño establecido por la empresa para verificar las normas, principios y servicios de calidad (Salcedo y Lozano, 2014).

Conflictos, es la forma en que los gerentes manejan los problemas y los desacuerdos esto influye en la percepción general de los empleados sobre cómo manejar los conflictos dentro de la empresa. (Salcedo y Lozano 2014).

Acerca de la identidad, es la concepción de los empleados respecto al sentido de pertenencia con la institución evalúa sus esfuerzos para lograr sus metas y objetivos. (Salcedo y Lozano 2014).

Hay muchas teorías formuladas y desarrolladas por investigadores relacionadas al tema principal. En primer lugar, se cita la teoría fundamentada por Litwin y Stringer (1968) quienes explicaron aspectos relevantes del comportamiento de los colaboradores que conforman una organización, como aspectos de la motivación y clima. Los autores miden el clima organizacional desde un enfoque perceptual ya que describe el clima organizacional tal como lo describe los miembros de la organización (Peña et al, 2015).

Otra de las teorías que se asocia con el clima organizacional es la Teoría de Rensis Likert (1972) Esta teoría está basado en el estudio del sistema organizacional, establece que la conducta de los trabajadores depende del comportamiento de gestión, la relación será determinada por la percepción del clima organizacional. Likert considera tres tipos de variables: causales, intermedias y finales que establecerán las características de una organización y los tipos de clima organizacional.

La Teoría de las relaciones humanas propuesto por Elton mayo (1949) esta teoría enfatiza que la parte humana es de suma importancia en una organización. Y el individuo también se siente más realizado y con bienestar si está bien conectado socialmente a través del entorno y contexto en el que se encuentra. Según diversos estudios de Elton Mayo, la clave de la productividad son las buenas relaciones interpersonales y la eficiencia en la gestión a la hora de considerar las actitudes del grupo. Esto fomenta la motivación, la formación, la comunicación, dirige la dirección y proporciona el asesoramiento adecuado.

Estas teorías fundamentan la variable proporcionando una percepción de los componentes que determinan el clima organizacional.

Al respecto Blanch y Espuny (2003) sostiene que el clima organizacional es de suma importancia porque “actúa como una variable explicación y

predicción de procesos como: rendimiento, productividad, absentismo, rotación, conflictividad, calidad de servicio, eficacia, eficiencia organizacional, etc” (p.67).

La productividad laboral, se define como un indicador que asocia la cantidad de bienes producidos por el sistema con los recursos utilizados para producirlos en un período de tiempo específico.

Para Carro y Gonzales (2012) La productividad tiene que ver con la mejora de las fases de la producción, significa que debe haber una significancia favorable entre la utilización de recursos y la cantidad de bienes y servicios producidos (p.2).

Hernández y Rodríguez (2011) Define la productividad como el resultado del uso correcto de los recursos asociados a los productos y servicios producidos. Para Gutiérrez (2010) La “Productividad significa dos conceptos muy importantes: eficiencia y eficacia. El primer concepto es la relación entre los resultados y los recursos destinados a ello. El segundo es el nivel de actividad planificada y realizada y cómo se logran los resultados previamente planificados” (p. 21).

Cequea y Rodríguez (2012) relaciona la productividad como el resultado armónico entre la tecnología, la organización y el talento humano, uniendo de manera equilibrada los recursos para alcanzar los objetivos propuestos (p.122).

Al respecto, Robbins y Judge (2013) Considera la productividad como el nivel más alto de análisis de comportamiento de la productividad en la organización. Alcanzar su finalidad transformando recursos en productos al menor costo aumentará su productividad. Por lo tanto, la productividad necesita de procesos como eficacia y eficiencia.

Dentro de los indicadores de la productividad Pizarro (2016) enfatiza que la eficiencia es un indicador que mide si es bueno o eficiente usar ciertos recursos para alcanzar un objetivo establecido, es decir, las instituciones tienden a ser eficientes en la medida en que los gerentes tratan de reducir la cantidad de componentes e insumos tanto como sea posible; consideran también el tiempo requerido para conseguir un conjunto solicitado de bienes y/o servicios.

A si mismo Robbins y Coulter (2005) asegura que la eficiencia “consiste en obtener mejores resultados con una mínima inversión” (p.7).

Según Mayo et al (2009) Cuando se utiliza el término eficacia, hace referencia a la capacidad en el que la organización ha logrado sus objetivos predeterminados y es un indicador de la capacidad que tiene la organización para lograr los objetivos determinados.

La medición de la eficiencia es un componente esencial de cualquier organización porque analiza la medida en que se logran los resultados y los recursos utilizados para alcanzar los objetivos. Martín, Gómez & Pérez (2007)

Los recursos son administrados por personas que producen bienes y servicios de manera eficiente y están constantemente comprometidas con la mejora de esta producción. Por lo tanto, las intervenciones para optimizar la productividad de la organización tienen su origen en los recursos humanos. Singh, (2008)

Al respecto Cequea et al. (2010) Establece que los factores humanos se relacionan en la productividad considera cuatro factores como: los factores individuales, factores grupales, factores organizacionales y los factores consecuentes. Las tres primeras dimensiones son los factores humanos y la cuarta es la productividad.

Según Fietman (1994) señala que existe factores que influyen en la productividad como los recursos humanos considerado como un factor primordial de la productividad, la maquinaria y equipo es otro factor importante y considera que es esencial la situación y operatividad de las maquinarias así como el correcto uso del equipo y la organización del trabajo factor que considera la estructura del puesto de trabajo.

Por lo tanto, la productividad humana es un factor clave en la realización de las metas organizacionales, su desempeño y permanencia está relacionado con la calidad de recurso humano, las políticas organizacionales y los sistemas de trabajo es esencial para su mantenimiento. Marchant, (2006)

Cequea & Núñez (2011) establecen que la productividad tiene múltiples dimensiones y por lo tanto existen factores que su desarrollo, estos autores tienen en cuenta que, el factor humano es fundamental para evaluar la productividad de una institución pues el factor humano está presente en todas

las fases de la ejecución de un proceso y por lo tanto requiere de la intervención de grupos de personas y de una permanente interrelación.

Al respecto Quijano (2006) Considera dos dimensiones dentro de una organización y relaciona la dimensión psicológica con los factores individuales y la dimensión psicosocial con los factores grupales y organizacionales y está se relaciona con la actuación que manifiestan las personas como parte de un grupo que se interrelacionan en una organización.

Con respecto a la dimensión de los factores individuales de la productividad Marvel et al., (2011) señalan que los factores individuales corresponden al comportamiento de cada individuo que interactúa dentro de una organización, ya sea individualmente o como parte del grupo; asimismo, estos factores comprenden la motivación, la satisfacción laboral, las habilidades y el compromiso. Otros investigadores como Oluseyi & Hammed, (2009) consideran que uno de los factores que contribuye con la productividad es la motivación. Robbins (1999) afirma que la motivación es la iniciativa voluntaria de aplicar mucha persistencia para lograr los objetivos establecidos.

En lo que respecta la dimensión de los factores de productividad Deza (2017), Considera que la eficiencia es sinónimo de productividad y que los recursos se han utilizados de manera óptima donde el tiempo empleado para producir sea mínimo en lo posible sin dañar las características del producto, es decir, utilizando máquinas y equipos tecnológicos sin deterioro y utilizando servicios básicos como agua, electricidad, etc. en las cantidades requeridas sin dejar residuo.

En lo referente a las teorías de la variable productividad, tenemos a la Teoría de la administración científica, según Taylor (1911) se necesita un ambiente de trabajo cómodo y bien remunerado para mantener una alta productividad dentro de la organización y realizar actividades por parte del personal calificado. Necesitan estar capacitados, apoyar el desarrollo profesional y fomentar el trabajo en equipo para conseguir los óptimos resultados y alcanzar las metas.

Teoría de las relaciones humanas según las investigaciones de Elton Mayo asume que el éxito de la productividad está relacionado con factores que

intervienen en las buenas relaciones y la eficacia de la gestión entre los trabajadores y en la comprensión de las actitudes del grupo. Esto fomenta la motivación, la formación, la comunicación, proporcionando dirección y el adecuado asesoramiento.

Por otro lado, se encuentra la teoría de los factores, la cual es defendida por Herzberg (1959), el autor sostiene que la satisfacción experimentada por un trabajador, al mismo que su insatisfacción es un efecto del nacimiento de la relación entre el trabajo que realiza y la actitud que tiene hacia él. En ese propósito, plantea la preexistencia de dos factores, el primero denominado intrínseco o motivacional y está asociado a las actividades que efectúa el trabajador en la organización, en el que se integra sentimientos asociados al desarrollo personal, el reconocimiento, responsabilidad, entre otros. Por otro lado, se encuentra los factores extrínsecos, los cuales tienen en cuenta las políticas de la empresa, el gobierno y las relaciones interpersonales, estos factores no son motivacionales sino de satisfacción. Toro (2002).

En esa misma línea de fundamentación, se encuentra la teoría expuesta por McClelland (1961) denominada del logro, la cual se fundamenta en que el ser humano busca satisfacer tres aspectos: la necesidad de logro, con la que se empeña en alcanzar las propuestas que se plantea y medir sus capacidades para alcanzarlo. También se encuentra la necesidad de afiliación, en el ánimo de que considera el afecto y la interacción en la sociedad. Por último, se tiene la necesidad de poder, con el que refleja su deseo de controlar todo lo que se le presenta, esta se relaciona a las personas que ostentan el poder como los que se encuentran en cargos de jefatura, líderes políticos, conductores de grupos, caudillos, etc. Este tipo de personas concentrarán sus energías en completar tareas de manera eficiente en un tiempo determinado.

Por lo tanto, el mejoramiento de la productividad es el resultado de las buenas las interrelaciones humanas y la capacidad de desempeño que tienen los trabajadores en la toma de decisiones.

En relación Valdés (2010) detalla que: Las características del clima organizacional están establecidas por las cualidades individuales de los empleados y las realidades gerenciales, físicas, ambientales y sociales de la

organización. Estas características son consideradas importantes en la motivación de los empleados y sus actitudes dentro de la organización. Evidentemente este comportamiento puede generar consecuencias para la organización como por ejemplo la rotación de empleados, productividad adaptación, satisfacción, etc.

Entonces el clima organizacional juega un papel muy importante dentro de una organización debido a que busca mejorar el entorno laboral con la finalidad de optimizar la productividad, eficacia y competitividad para lograr el éxito dentro de una organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

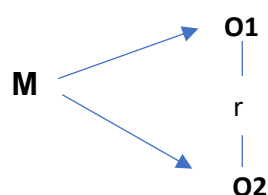
Fue de enfoque cuantitativo, ya que la recopilación de datos se utilizó para correlacionar los resultados de las hipótesis realizadas en el estudio, para formar niveles tanto de variables como de dimensiones, y para correlacionar teorías, el tipo de estudio fue básica, ya que solo se representaron los resultados obtenidos y el propósito del estudio fue producir conocimiento sobre un fenómeno determinado. Hernández y Mendoza (2018)

En lo relacionado al diseño de estudio es no experimental ya que las variables no fueron manipuladas para causar un cambio en la realidad de alguna de las variables. El estudio es de diseño transversal porque se ejecutó en un tiempo y espacio determinado, sin opciones a seguimiento (Hernández et al., 2016).

Este estudio forma parte de un tipo de estudio de correlacional cuyo objetivo es investigar la relación entre dos variables: clima organizacional y productividad. La naturaleza del estudio fue básica, ya que solo se explicaron los resultados obtenidos y el propósito del estudio fue producir conocimiento sobre un fenómeno determinado.

Figura 1

Diseño de investigación



Dónde:

- | | |
|----|------------------------------|
| M | muestra de estudio |
| O1 | Clima organizacional |
| O2 | Productividad |
| r | Relación entre las variables |

3.2. Variables y operacionalización

Litwin y Stringer (1968) define el clima organizacional como una realidad medible, constituida por el conjunto de características que determinan el entorno laboral y cómo los trabajadores de esa organización lo perciben y cómo estas características modifican su comportamiento y motivación (p.28).

Esta variable se operacionaliza en función de nueve dimensiones: estructura (10 ítems), responsabilidad (7 ítems), recompensa (6 ítems), desafíos (5 ítems), relaciones (5 ítems), que en suma se tiene 53 preguntas acerca de la variable, las cuales tienen una escala ordinal.

Según Callata (2017), la productividad laboral es el uso eficiente de los recursos mínimos para obtener productos y servicios de calidad en el tiempo asignado. Por lo tanto, la productividad laboral es la relación entre el trabajo realizado o los bienes que produce la persona en su labor y los recursos que ha utilizado para lograr dicho producto.

La técnica que se usó para medir la variable Productividad Laboral es la encuesta y el instrumento un cuestionario con escala de Likert, que contiene 38 ítems.

La encuesta está formada por 4 dimensiones de las cuales la dimensión factores individuales tiene 10 ítems, Factores Grupales con 14 ítems, Factores organizacionales con 8 ítems, factores de producción 6 ítems, en total son 38 ítems cada uno con su respectiva valoración en una escala de 1 al 4. (anexo 1)

3.3. Población muestra, muestreo

Para Arias (2006) la población es aquella que está conformada por la totalidad de los elementos de estudio que cumplen con una característica específica y con criterios de inclusión y exclusión.

Por tanto, la población del estudio estuvo representada por los profesionales de la salud de un centro de salud de Ica en consecuencia la población se compone de 80 profesionales.

Al ser posible y accesible trabajar con toda la población se opta por un estudio censal.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica se empleó la encuesta, por sus características relevantes para obtener la información que se requiere para el estudio y que además ayuda al cumplimiento del objetivo que es de enfoque cuantitativo.

Según Hernández et al, 2014. el cuestionario es la herramienta más utilizada en investigación de las ciencias sociales y se basa en un conjunto de interrogantes que pueden ser abiertas o cerradas.

Según Chávez (2007) los instrumentos de investigación constituyen los recursos que utilizan los investigadores para evaluar el atributo de las variables.

La herramienta que se empleó para la recopilación de información fue a través de un cuestionario con preguntas específicas relacionadas con las variables independientes y dependientes, se tomaron en cuenta las dimensiones y también los indicadores para cada variable. El cuestionario está orientado a la población en estudio con el objetivo de recoger opiniones sobre las variables estudiadas. Las preguntas tienen opciones de respuestas de acuerdo con la escala de Likert que determinaran sus opiniones referentes a las variables de estudio. Los dos instrumentos fueron aplicados a la muestra conformado por los profesionales asistenciales de un centro de salud de Ica. Para recolectar información sobre el clima organizacional y productividad laboral (anexo 2).

Sobre la validez del instrumento, se tiene la definición de Hernández et al (2014), que indica que es la estimación de determinar que el instrumento mida aquello para lo que fue elaborado.

Para garantizar la calidad del instrumento se evaluó por juicio de tres expertos profesionales, quienes después de evaluar la pertinencia, claridad y relevancia le otorgaron la categoría de aplicable los cuales serán detallados en el (anexo 3).

Sobre la confiabilidad, esta mide la consistencia interna del instrumento y se realiza mediante el estadístico del Alfa de Cronbach. Para tal efecto, se efectuó una prueba piloto a 15 individuos de una población similar a la del estudio.

Para Hernández et al. (2011) “La confiabilidad de un instrumento de medición indica que al aplicar repetidas veces el mismo instrumento al mismo sujeto tema de estudio produce resultados iguales” (p.277).

Se realizó un estudio de fiabilidad mediante el estadístico de Alfa de Cronbach los resultados obtenidos expresan la consistencia del instrumento clima organizacional el cual arroja un grado de confiabilidad de 0,736 y para el instrumento productividad laboral es de 0,885 lo cual también representa un grado de confiabilidad la tabla se muestra en el (anexo 3).

3.5. Procedimientos

El procesamiento de los datos recolectados comprende las siguientes etapas:

Primera etapa: Se solicitó permiso a la institución, luego se coordinó la fecha para el recojo de la información.

Segunda Etapa: Se solicitó el consentimiento informado y se distribuyó las encuestas al personal de la institución.

Tercera Etapa: Se explicó detalladamente el desarrollo del cuestionario, luego se procedió a la distribución del instrumento a los miembros de la muestra clasificada. Una vez que los encuestados hayan culminado el desarrollo del instrumento los datos fueron llevados a un archivo de Excel luego sometido al coeficiente de Alfa de Cronbach para la fiabilidad dando como resultado una

confiabilidad de 0,885 demostrando la fiabilidad del cuestionario diseñado para la población en estudio.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los resultados fueron tabulados en Excel y después fueron sometidos a un programa de análisis estadístico mediante el SPSS -35 para generar resultados descriptivos como tablas de frecuencia, gráficos de distribución y se procederá al análisis estadístico inferencial, el cual se realizará con r de Pearson. Del mismo modo se analizó la codificación de la base para validar que los resultados estén conforme a la escala de medición de Likert (con escala de medición del 1 al 4).

3.7. Aspectos éticos

En el estudio se han considerado las referencias bibliográficas, respetando la autoría en donde se da crédito a los investigadores por las aportaciones de sus conocimientos que se tomaron en cuenta para la elaboración de esta investigación.

Para mantener los aspectos éticos con el establecimiento de salud donde se llevó a cabo la aplicación del instrumento, se ha solicitado permiso a la dirección del centro de Salud.

En referencia al instrumento utilizado en la encuesta fue absolutamente confidencial y anónimo las fichas de recolección de información. Se indicó que la participación de los profesionales es voluntaria, anónima, se solicitó el consentimiento informado y en consecuencia sus respuestas no serán divulgadas en forma individual, sino que se presentarán de manera colectiva representado en gráficos o tablas.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable clima organizacional

Nivel	Frecuencia	%
Inadecuado	1	1,3%
Regular	70	87,5%
Adecuado	9	11,3%
TOTAL	80	100,0%

En la tabla 1, relacionada a la variable clima organizacional, se aprecia que las respuestas del personal asistencial de un Centro de Salud de Ica perciben que el clima organizacional es de nivel regular en 87.5%, así mismo, el 11.3% es de nivel adecuado y solo el 1.3% considera que es de nivel inadecuado.

Tabla 2 Distribución de frecuencias por dimensiones de la variable clima organizacional

	Nivel	Frecuencia	%
Estructura (Agrupada)	Inadecuado	2	2,5%
	Regular	60	75,0%
	Adecuado	18	22,5%
Responsabilidad (Agrupada)	Inadecuado	1	1,3%
	Regular	47	58,8%
	Adecuado	32	40,0%
Recompensa (Agrupada)	Inadecuado	5	6,3%
	Regular	66	82,5%
	Adecuado	9	11,3%
Desafíos (Agrupada)	Inadecuado	8	10,0%
	Regular	63	78,8%
	Adecuado	9	11,3%
Relaciones (Agrupada)	Inadecuado	1	1,3%
	Regular	67	83,8%
	Adecuado	12	15,0%
Cooperación (Agrupada)	Inadecuado	1	1,3%
	Regular	65	81,3%
	Adecuado	14	17,5%
Estándares (Agrupada)	Inadecuado	1	1,3%
	Regular	77	96,3%
	Adecuado	2	2,5%
Conflicto (Agrupada)	Inadecuado	1	1,3%
	Regular	69	86,3%
	Adecuado	10	12,5%
Identidad (Agrupada)	Inadecuado	10	12,5%
	Regular	34	42,5%
	Adecuado	36	45,0%

En referencia a la tabla 2 las dimensiones de la variable clima organizacional, esta registra 9 dimensiones, en las que los trabajadores indicaron que en la dimensión estructura, el 75% manifiesta que es de nivel regular, es decir la percepción de los trabajadores con respecto a las reglas, procedimientos, obligaciones que se encuentran en la organización son consideradas aceptables.

Así mismo, en la dimensión responsabilidad el 58.8% manifestó que es de nivel regular, es decir que está relacionada con la autonomía del trabajador para tomar decisiones en la realización de sus actividades. Del mismo modo, en la dimensión recompensa el 82.5% piensa que es de nivel regular, en tal sentido, los colaboradores piensan que las recompensas que pueden ser de diferentes formas es aceptable.

En la dimensión desafíos, el 78.8% percibe que es de nivel regular, es decir que la superación de las dificultades para alcanzar las metas u objetivos propuestos son retos que pueden asumir y superar, aunque hayan dificultadas en el camino.

En lo que respecta a las relaciones, el 83.8% piensa que es de nivel regular, en tal sentido, los trabajadores valoran las relaciones con sus compañeros de trabajo y con las personas que asisten al centro de salud.

En lo que respecta a la cooperación el 81.3% percibe que es de nivel regular, esto significa que entre los trabajadores se practica la cooperación o el apoyo entre ellos.

En cuanto a la dimensión estándares, el 96.3% afirma que es de nivel regular, esto se refiere a la impresión de los empleados sobre los parámetros de nivel de desempeño establecidos por la empresa para verificar las normas, principios y calidad del servicio, el cual consideran que es aceptable.

En la dimensión conflicto, el 86.3% percibe que es de nivel regular, es decir que normalmente se da esta condición y es debido a la tensión a la que están sometidos los trabajadores. En cuanto a la dimensión identidad, el 45.0% percibe que es de nivel adecuado, es decir que el personal se identifica con la organización y su compromiso están con ella.

Tabla 3*Distribución de frecuencias de la variable productividad laboral*

Nivel	Frecuencia	%
Baja	8	10,0%
Media	62	77,5%
Alta	10	12,5%
TOTAL	80	100,0%

En la tabla 14, sobre la variable productividad laboral, se puede apreciar que el 77.5% de los colaboradores lo califica de nivel medio, 12.5% de nivel bajo y 10.0% de nivel bajo. Lo que significa que los colaboradores a pesar de las adversidades, su productividad no ha sido alterada y responde bien a las situaciones.

Tabla 4*Distribución de frecuencias por dimensiones de la variable productividad laboral*

	Nivel	Frecuencia	% de N columnas
Factores individuales (Agrupada)	Baja	7	8,8%
	Media	60	75,0%
	Alta	13	16,3%
Factores grupales (Agrupada)	Baja	21	26,3%
	Media	49	61,3%
	Alta	10	12,5%
Factores organizacionales (Agrupada)	Baja	28	35,0%
	Media	42	52,5%
	Alta	10	12,5%
Factores de productividad (Agrupada)	Baja	5	6,3%
	Media	60	75,0%
	Alta	15	18,8%

En lo referente a las dimensiones de la variable productividad laboral, se tiene que el 75.0% de los colaboradores perciben que los factores individuales de la productividad se encuentran en un nivel medio. Así mismo, el 61.3% de los trabajadores considera que los factores grupales de la productividad se

encuentran en un nivel medio. Del mismo modo, el 52.5% de los factores organizacionales de la productividad se encuentran en un nivel medio. Finalmente, el 75.0% de los factores de productividad se encuentran en un nivel medio.

4.2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H1 hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Ica, 2022.

H0: No Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Ica, 2022.

Tabla 5

Correlación de clima organizacional y productividad laboral

			Clima organizacional	Productividad
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,508**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Productividad	Coeficiente de correlación	,508**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Acerca de la correlación entre las variables de la investigación, se puede observar en la tabla 5, el p-valor fue de 0.000, este es inferior al $\alpha = 0.05$. Así mismo, mediante la aplicación del Rho de Spearman el valor de la correlación es de 0.508, es decir que existe una correlación positiva moderada. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula.

H1 hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Ica, 2022.

H0: No Existe relación significativa entre el clima organizacional y la *productividad* laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Ica, 2022.

Tabla 6

Correlación de estructura y productividad laboral

		Estructura	Productividad
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	Estructura	Sig. (bilateral)	,375**
		N	.
		Coeficiente de correlación	80
	Productividad	Sig. (bilateral)	,375**
		N	,001
		80	80

Acerca de la correlación entre las estructura y productividad laboral, se puede observar en la tabla 6, el p-valor fue de 0.001, este es inferior al $\alpha = 0.05$. Así mismo, mediante la aplicación del Rho de Spearman el valor de la correlación es de 0.375, es decir que existe una correlación positiva baja. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula.

H1 hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Ica, 2022.

H0: No Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Ica, 2022.

Tabla 7

Correlación de responsabilidad y productividad laboral

		Responsabilidad	Productividad
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,362**
	Responsabilidad Sig. (bilateral)	.	,001
	N	80	80
	Coefficiente de correlación	,362**	1,000
	Productividad Sig. (bilateral)	,001	.
	N	80	80

Acercas de la correlación entre las responsabilidades y productividad laboral, se puede observar en la tabla 7, el p-valor fue de 0.001, este es inferior al $\alpha = 0.05$. Así mismo, mediante la aplicación del Rho de Spearman el valor de la correlación es de 0.362, es decir que existe una correlación positiva baja. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula.

H1 hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Ica, 2022.

H0: No Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Ica, 2022.

Tabla 8

Correlación de recompensa y productividad laboral

		Recompensa	Productividad	
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,432**	
	Recompensa	Sig. (bilateral)	. ,000	
	N	80	80	
	Productividad	Coeficiente de correlación	,432**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	80	80	

Acercas de la correlación entre las recompensa y productividad laboral, se puede observar en la tabla 8, el p-valor fue de 0.000, este es inferior al $\alpha = 0.05$. Así mismo, mediante la aplicación del Rho de Spearman el valor de la correlación es de 0.432, es decir que existe una correlación positiva moderada. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula.

H1 hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Ica, 2022.

H0: No Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Ica, 2022.

Tabla 9

Correlación de desafíos y productividad laboral

		Desafíos	Productividad
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,068**
	Desafíos		
	Sig. (bilateral)	.	,552
	N	80	80
	Productividad		
	Sig. (bilateral)	,068**	1,000
	Sig. (bilateral)	,552	.
	N	80	80

Acercas de la correlación entre las desafíos y productividad laboral, se puede observar en la tabla 9, el p-valor fue de 0.552, este es mayor al $\alpha = 0.05$. Así mismo, mediante la aplicación del Rho de Spearman el valor de la correlación es de 0.068, es decir que existe una correlación prácticamente nula. Por tanto, se rechazó la hipótesis del investigador.

H1 hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Ica, 2022.

H0: No Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Ica, 2022.

Tabla 10

Correlación de relaciones y productividad laboral

		Relaciones	Productividad	
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,224**
	Relaciones	Sig. (bilateral)	.	,046
		N	80	80
		Coefficiente de correlación	,224**	1,000
	Productividad	Sig. (bilateral)	,046	.
		N	80	80

Acercas de la correlación entre las relaciones y productividad laboral, se puede observar en la tabla 10, el p-valor fue de 0.046, este es menor al $\alpha = 0.05$. Así mismo, mediante la aplicación del Rho de Spearman el valor de la correlación es de 0.224, es decir que existe una correlación positiva baja. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula.

H1 hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Ica, 2022.

H0: No Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Ica, 2022.

Tabla 11

Correlación de cooperación y productividad laboral

			Cooperación	Productividad
Rho de Spearman	Cooperación	Coeficiente de correlación	1,000	,309**
		Sig. (bilateral)	.	,005
	Productividad	N	80	80
		Coeficiente de correlación	,309**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	80	80

Acerca de la correlación entre la cooperación y productividad laboral, se puede observar en la tabla 11, el p-valor fue de 0.005, este es menor al $\alpha = 0.05$. Así mismo, mediante la aplicación del Rho de Spearman el valor de la correlación es de 0.309, es decir que existe una correlación positiva media. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula.

H1 hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Ica, 2022.

H0: No Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Ica, 2022.

Tabla 12

Correlación de estándares y productividad laboral

			Estándares	Productividad
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,309**
	Estándares	Sig. (bilateral)	.	,005
		N	80	80
		Coefficiente de correlación	,309**	1,000
	Productividad	Sig. (bilateral)	,005	.
		N	80	80

Acerca de la correlación entre los estándares y productividad laboral, se puede observar en la tabla 12, el p-valor fue de 0.280, este es mayor al $\alpha = 0.05$. Así mismo, mediante la aplicación del Rho de Spearman el valor de la correlación es de 0.122, es decir que existe una correlación prácticamente nula. Por tanto, se rechazó la hipótesis del investigador.

H1 hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Ica, 2022.

H0: No Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Ica, 2022.

Tabla 13

Correlación de conflictos y productividad laboral

			Conflictos	Productividad
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,309**
	Conflictos	Sig. (bilateral)	.	,005
		N	80	80
		Coefficiente de correlación	,309**	1,000
	Productividad	Sig. (bilateral)	,005	.
		N	80	80

Acercas de la correlación entre los conflictos y productividad laboral, se puede observar en la tabla 13, el p-valor fue de 0.005, este es menor al $\alpha = 0.05$. Así mismo, mediante la aplicación del Rho de Spearman el valor de la correlación es de 0.309, es decir que existe una correlación positiva media. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula.

H1 hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Ica, 2022.

H0: No Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral del personal asistencial del Centro de Salud de Ica, 2022.

Tabla 14

Correlación de identidad y productividad laboral

			Identidad	Productividad
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000	,453**
	Identidad	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
		Coefficiente de correlación	,453**	1,000
	Productividad	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Acerca de la correlación entre la identidad y productividad laboral, se puede observar en la tabla 14, el p-valor fue de 0.000, este es menor al $\alpha = 0.05$. Así mismo, mediante la aplicación del Rho de Spearman el valor de la correlación es de 0.453, es decir que existe una correlación positiva moderada. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En relación a la hipótesis general de sobre sí existe relación entre clima organizacional y productividad laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Ica, 2022. Los resultados indicaron en la tabla cruzada que cuando el clima organizacional es de nivel regular en 87.5%, la productividad alcanza un nivel medio. Del mismo modo, la correlación entre las variables de la investigación, se puede observar en la tabla 5, que mediante la aplicación del Rho de Spearman el valor de la correlación fue de 0.508, es decir que existe una correlación positiva moderada. Así mismo, el p-valor fue de 0.000, este es inferior al $\alpha = 0.05$, en tal sentido, se acepta la hipótesis del investigador. Lo que significa que cuando el clima organizacional del Centro de Salud de Ica alcanza niveles adecuados de clima organizacional y los colaboradores se encuentran complacidos con dicha situación, entonces la productividad se eleva a un nivel alto, como efecto de la sensación de bienestar, donde consideran que son reconocidos en su labor y tienen las condiciones para llevar a cabo su trabajo.

Este resultado es comparable al reportado por Flores (2019) quien demostró en sus resultados que la correlación de Rho de Spearman fue de 0.713, es decir una correlación positiva alta y p-valor menor a 0.05, por tanto, existió una relación entre las variables, demostrando con ello que el clima laboral tiene un impacto en la productividad de los trabajadores, razón por la cual se deben implementar mecanismo que ayuden a mejorar el clima organizacional del trabajador. De tal manera, que en esta investigación se puede evidenciar que es importante que al trabajador se le proporcione un ambiente donde él pueda trabajar sin presentar inconvenientes que perjudiquen su desempeño laboral.

Del mismo modo, la investigación de Mendoza (2019) en su investigación también reportó que existe correlación entre las variables demostrándolo en la correlación de Rho de Spearman de 0.902 con p-valor de 0.000. Pues mencionó que el clima organizacional es un determinante necesario para que el trabajador eleve su productividad, porque éste tiene las condiciones para brindar su mejor esfuerzo. En esta investigación se evidencia un clima organizacional adecuado y se refleja en la productividad laboral haciéndose eficiente, eficaz y efectiva.

Así mismo, el teórico Gellerman quien empleó por primera vez el término clima organizacional, indicó que un clima organizacional adecuado influye definitivamente en los resultados individuales de los empleados, es decir, su rendimiento en el trabajo se eleva (Rambay et al., 2017). Es por ello que en esta investigación se da la relación entre las variables, en la que el clima organizacional es la condicionante para que la productividad del trabajo sea óptima, porque la organización le brinda al trabajador las condiciones necesarias para que realice el trabajo.

La prueba de hipótesis específica uno, que plantea sí existe relación entre la estructura y la productividad laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Ica. Los resultados inferenciales indicaron que la correlación entre las estructura y productividad laboral, tuvo un p-valor fue de 0.001, este fue inferior al $\alpha = 0.05$. Así mismo, mediante la aplicación del Rho de Spearman el valor de la correlación es de 0.375, es decir que existe una correlación positiva baja. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula, lo que significa que la estructura de la organización es determinante para que la productividad laboral se eleve en la organización, esto es en función de que el personal conoce quienes se encuentran en la estructura organizacional de la empresa, obteniendo la información de los superiores y quienes conforman la organización. En la dimensión estructura, el 75% manifiesta que es de nivel regular, es decir la percepción de los trabajadores con respecto a las reglas, procedimientos, obligaciones que se encuentran en la organización son consideradas aceptables.

Un resultado diferente es el reportado por Chanduvi (2020) se encontró que la relación entre estructura y productividad laboral fueron rechazadas por los valores correlacionales de p-valor que fueron superiores a 0.05, por tanto, en esta organización no es importante para los trabajadores saber quiénes son los que se encuentran dentro de la estructura de la organización, mientras cumplan con el pacto laboral de las remuneraciones y buen trato. Así mismo, Salcedo y Lozano (2014) indicaron que la estructura es la valoración que el trabajador le da a la organización en función de las normas y reglas que implementa.

La prueba de hipótesis específica dos, existe relación entre la responsabilidad y la productividad laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Ica. Acerca de la correlación entre las responsabilidad y

productividad laboral, el p-valor fue de 0.001, este fue inferior al $\alpha = 0.05$. Así mismo, mediante la aplicación del Rho de Spearman el valor de la correlación es de 0.362, es decir que existe una correlación positiva baja. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula. En tal sentido, aunque la correlación fue baja se puede inferir que la responsabilidad que los trabajadores tienen para la toma de decisiones de manera autónoma en la organización procura que esta sea asertiva, esta autonomía que la organización le da al trabajador permite que la productividad mejore porque no es una organización burocrática en la que se debe solicitar permiso para la toma de decisiones en situaciones que no repercuten demasiada responsabilidad.

Así mismo, los resultados descriptivos indicaron que el 58.8% manifestó que es de nivel regular, es decir que está relacionada con la autonomía del trabajador para tomar decisiones en la realización de sus actividades. Al respecto el teórico Herzberg (1959) indicó que la responsabilidad forma parte de los factores intrínsecos del trabajador, que a su vez son motivadores para el trabajador. En tal sentido, cuando el trabajador se le delega responsabilidades, éste le da más importancia a su trabajo y se esfuerza por responder a la altura de lo que la organización espera de él.

La prueba de hipótesis específica tres de establecer la relación entre la recompensa y productividad laboral. Los resultados inferenciales indicaron que la correlación entre recompensa y productividad laboral, el p-valor fue de 0.000, este fue inferior al $\alpha = 0.05$. Así mismo, mediante la aplicación del Rho de Spearman el valor de la correlación es de 0.432, es decir que existe una correlación positiva moderada. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula, en tal sentido, es importante recordar que las recompensas hacia los trabajadores hacen que ellos devuelvan ese reconocimiento mejorando su labor, por tanto, elevando su productividad. Del mismo modo, en la dimensión recompensa el 82.5% piensa que es de nivel regular, en tal sentido, los colaboradores piensan que las recompensas que pueden ser de diferentes formas es aceptable

Un resultado similar es el registrado por García y Valle (2020) quienes realizaron una investigación en Ecuador, en el que reportaron que los trabajadores se encontraban disconforme con aspectos como el clima organizacional y la recompensa, debido a que los trabajadores no se sentían

reconocidos en su trabajo, por tanto, su desmotivación era notoria. Al respecto, Litwin y Stringer en 1978, consideró la recompensa como uno de los elementos que forman parte del modelo que plantearon para fundamentar el compromiso organizacional de los trabajadores (Goetendia, 2020, p. 238). En el cual indican que esta debe ser contemplada por la organización y tener en cuenta a la hora del reconocimiento de la labor del trabajador.

La prueba de hipótesis específica cuatro, de la relación entre el desafío y la productividad laboral. Se obtuvo como resultados inferenciales que la correlación entre los desafíos y productividad laboral, el p-valor fue de 0.552, este fue mayor al $\alpha = 0.05$. Así mismo, mediante la aplicación del Rho de Spearman el valor de la correlación fue de 0.068, es decir que existe una correlación prácticamente nula. Por tanto, se rechazó la hipótesis del investigador. Es decir, estos valores determinan que los desafíos que se presentan en la organización para que sean superados por los trabajadores y se puedan cumplir los objetivos organizacionales no son determinantes para que el trabajador alcance una óptima productividad laboral.

En cuanto a los resultados descriptivos, el 78.8% percibe que es de nivel regular, es decir que la superación de las dificultades para alcanzar las metas u objetivos propuestos son retos que pueden asumir y superar, aunque hayan dificultades en el camino. Para el teórico Salcedo y Lozano (2014) los desafíos son los obstáculos que se presentan en el desarrollo de las actividades del trabajador y que se deben superar para cumplir con la planificación de las actividades, estos desafíos constituyen dificultades cuando el trabajador no cuenta con las herramientas para alcanzarlo.

La prueba de hipótesis específica cinco de la relación entre relaciones y productividad laboral. Los resultados inferenciales indicaron que la correlación entre las relaciones y productividad laboral, el p-valor fue de 0.046, este es menor al $\alpha = 0.05$. Así mismo, mediante la aplicación del Rho de Spearman el valor de la correlación es de 0.224, es decir que existe una correlación positiva baja. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula. En tal sentido, se infiere que las relaciones entre los trabajadores no determinan una baja o alta productividad en su trabajo. En lo que respecta a las relaciones, el 83.8% piensa que es de nivel regular, en tal sentido, los trabajadores del centro de salud valoran las relaciones

con sus compañeros de trabajo y con las personas que asisten al centro de salud.

Sin embargo, es importante mencionar que las relaciones entre los trabajadores son fundamentales para mantener una armonía entre ellos, y no haya problemas, de diferencias o discordias que hacen que el clima laboral se cargue de negatividad. Al respecto, se tiene a Chiavenato (2020) que indica que las relaciones laborales entre los trabajadores son necesarias e importantes para que el clima laboral fluya con armonía y se crea un ambiente libre de diferencias o discordias.

La prueba de hipótesis específica seis de la relación entre la cooperación y productividad laboral. Los resultados inferenciales indicaron que la cooperación y productividad laboral, tuvieron como p-valor de 0.005, este fue menor al $\alpha = 0.05$. Así mismo, mediante la aplicación del Rho de Spearman el valor de la correlación es de 0.309, es decir que existe una correlación positiva media. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula. En tal sentido, la cooperación siendo equivalente al trabajo en equipo, no se puede soslayar la importancia que tiene en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, es por ello que se relaciona con la baja o alta productividad.

En lo que respecta a los resultados descriptivos sobre la cooperación, el 81.3% percibe que es de nivel regular, esto significa que entre los trabajadores del centro de salud se practica la cooperación o el apoyo entre ellos. Al respecto, se tiene la investigación de García y Valle (2020) quienes realizaron una investigación en Ecuador, en el que los trabajadores manifestaron están disconformes con la forma como los supervisores promueven el trabajo en equipo, situación que perjudica la productividad de los mismos, es decir que es determinante que el trabajador pueda cumplir las metas en esfuerzo cooperativo con los demás trabajadores.

Al respecto, se tiene el punto de vista teórico de Alatriza (2020) quien manifiesta que el trabajo en equipo es uno de los factores más importantes para alcanzar las metas organizacionales, incluso afirma que el trabajo en equipo es más importante que una preparación académica o la experiencia que pueda

tener un trabajador, debido a que el trabajo en equipo promueve la motivación en los trabajadores y como efecto se promueve un buen ambiente laboral.

La prueba de hipótesis específica siete de la relación entre los estándares de desempeño y productividad. Los resultados inferenciales indicaron que la correlación entre los estándares y productividad laboral, se puede observar en la tabla 12, el p-valor fue de 0.280, este es mayor al $\alpha = 0.05$. Así mismo, mediante la aplicación del Rho de Spearman el valor de la correlación es de 0.122, es decir que existe una correlación prácticamente nula. Por tanto, se rechazó la hipótesis del investigador. Es decir, que los trabajadores están pendientes de los parámetros que establece la organización acerca del nivel de desempeño y en función a ello alinean sus esfuerzos para obtener una productividad adecuada. En cuanto a la dimensión estándares, el 96.3% afirma que es de nivel regular, esto se refiere a la impresión de los empleados sobre los parámetros de nivel de desempeño establecidos por la empresa para verificar las normas, principios y calidad del servicio, el cual consideran que es aceptable

Al respecto, Salcedo & Lozano (2014) mencionan que los estándares son los parámetros que la organización establece para medir el desempeño de los trabajadores, estos deben ser comunicados a los trabajadores para que sepan en qué aspectos deben estar basados sus logros. Para muchos trabajadores los estándares podrían ser una estrategia para intimidarlos, pero la organización debe hacerles entender que solo es para mejorar la calidad del desempeño, del producto o servicio.

La prueba de hipótesis específica ocho de establecer la relación entre el conflicto y productividad laboral. Los resultados inferenciales indicaron que la correlación entre los conflictos y productividad laboral, se puede observar en la tabla 13, donde el p-valor fue de 0.005, este fue menor al $\alpha = 0.05$. Así mismo, mediante la aplicación del Rho de Spearman el valor de la correlación fue de 0.309, es decir que existe una correlación positiva media. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula, de acuerdo a los valores reportados se puede inferir que los conflictos en una organización pueden deteriorar las relaciones entre los trabajadores y por ende perjudicar su productividad, porque el ambiente se torna hostil, perjudicando la productividad, porque el ambiente se torna hostil, perjudicando el desempeño de los trabajadores.

En relación a los resultados descriptivo de la dimensión conflicto, el 86.3% percibe que es de nivel regular, es decir que normalmente se da esta condición y es debido a la tensión a la que están sometidos los trabajadores. Sobre este tema, Salcedo & Lozano (2014) agregan que es la forma en como los directivos solucionan los problemas que se presentan al exterior de la organización y al interior también, los cuales pueden ser de diferente índole, pero que perjudica el clima organizacional y por ende la productividad. Los conflictos en la organización son temas frecuentes que suelen pasar, pues siendo cada trabajador un ser pensante, pueden tener puntos de vista diferentes y cuando estos se enfrentan, suelen aparecer los conflictos entre ellos.

La prueba de hipótesis específica nueve de la relación entre identidad y productividad laboral. Los resultados inferenciales indicaron que la correlación entre la identidad y productividad laboral, tuvieron como significancia de 0.000, este fue menor al $\alpha = 0.05$. Así mismo, mediante la aplicación del Rho de Spearman el valor de la correlación es de 0.453, es decir que existe una correlación positiva moderada. Por tanto, se rechazó la hipótesis nula, de esta manera se confirma que cuando el trabajador se identifica con la organización, entonces da todo su esfuerzo para cumplir con las metas y elevar su productividad.

En cuanto a los resultados descriptivos de la dimensión identidad, el 45.0% percibe que es de nivel adecuado, es decir que el personal se identifica con la organización y su compromiso están con ella. En esa misma línea, el sustento teórico expresado por Salcedo & Lozano (2014) agregan que la identidad es la percepción y sentimiento que tienen los trabajadores acerca de la organización, se trata de su sentido de pertenencia hacia la organización, por el contrario, esta también puede ser una repulsión hacia ella, es decir, que el trabajador no se identifica con la organización y en ese sentido, realiza esfuerzos por no conseguir las metas, por sabotear la producción y hacer el menor esfuerzo.

VI. CONCLUSIONES

Primera: En relación al objetivo general, se concluye que existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral se ha demostrado un Rho de Spearman de 0.508 que determino la existencia de una correlación positiva moderada y p-valor de 0.000. Lo que significa que cuando el clima organizacional del Centro de Salud de Ica alcanza niveles adecuados de clima organizacional eleva su productividad.

Segunda: La relación entre la estructura y productividad laboral tuvo un p-valor de 0.001, este fue inferior al $\alpha = 0.05$. Rho de Spearman el valor de la correlación es de 0.375, es decir que existe una correlación positiva baja. Lo que significa que la estructura de la organización es determinante para que la productividad laboral se eleve en la organización.

Tercera: Acerca de la correlación entre las responsabilidades y productividad laboral, el p-valor fue de 0.001, este fue inferior al $\alpha = 0.05$. Rho de Spearman el valor de la correlación es de 0.362, existe una correlación positiva baja, la responsabilidad que los trabajadores tienen para la toma de decisiones de manera autónoma en la organización procura que esta sea asertiva.

Cuarta: La relación entre la recompensa y productividad laboral. el p-valor fue de 0.000, este fue inferior al $\alpha = 0.05$. Rho de Spearman el valor de la correlación es de 0.432, existe una correlación positiva moderada, las recompensas hacia los trabajadores hacen que ellos devuelvan ese reconocimiento mejorando su labor, por tanto, elevando su productividad.

Quinta: La relación entre los desafíos y productividad laboral el p-valor fue de 0.552, este fue mayor al $\alpha = 0.05$. Rho de Spearman el valor de la correlación fue de 0.068 estos valores determinan que los desafíos que se presentan en la organización para que sean superados por los trabajadores y se puedan cumplir los objetivos organizacionales no son determinantes.

- Sexta:** La relación entre relaciones y productividad laboral el p-valor fue de 0.046, este es menor al $\alpha = 0.05$. Rho de Spearman el valor de la correlación es de 0.224, existe una correlación positiva baja. se infiere que las relaciones entre los trabajadores no determinan una baja o alta productividad en su trabajo.
- Séptima:** La relación entre la cooperación y productividad laboral tuvieron como p-valor de 0.005, este fue menor al $\alpha = 0.05$ del Rho de Spearman el valor de la correlación es de 0.309 existe una correlación positiva media. Dado que la cooperación es equivalente al trabajo en equipo, no se puede ignorar su importancia en el logro de los objetivos organizacionales y por ello se asocia con baja o alta productividad.
- Octava:** La relación entre los estándares de desempeño y productividad el p-valor fue de 0.280, este es mayor al $\alpha = 0.05$. Rho de Spearman el valor de la correlación es de 0.122, es decir que existe una correlación nula. Los trabajadores están pendientes de los parámetros que establece la organización acerca del nivel de desempeño y en función a ello alinean sus esfuerzos para obtener una productividad adecuada.
- Novena:** La relación entre el conflicto y productividad laboral el p-valor fue de 0.005, este fue menor al $\alpha = 0.05$. Rho de Spearman el valor de la correlación fue de 0.309 existe una correlación positiva media. se puede inferir que el conflicto al interior de la organización puede agravar las relaciones entre los trabajadores y por ende perjudicar su productividad.
- Decima:** La relación entre identidad y productividad laboral. tuvieron como significancia de 0.000, este fue menor al $\alpha = 0.05$. Rho de Spearman el valor de la correlación es de 0.453, existe una correlación positiva moderada. cuando el trabajador se identifica con la organización, entonces da todo su esfuerzo para cumplir con las metas y elevar su productividad.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** La dirección del Centro de Salud de Ica debe proporcionar los elementos necesarios como equipos, insumos y material que el personal asistencial requiere para que su ambiente de trabajo sea adecuado, así mismo, el trato al personal también debe ser adecuado reconociendo los logros que tienen, de tal manera que ellos en retribución mejoren su productividad laboral.
- Segunda:** La dirección del Centro de Salud de Ica debe dar a conocer la estructura orgánica de la organización, explicando cuáles son las líneas de coordinación y la jerarquía de cada uno de los que la conforman. Del mismo modo, dar a conocer la misión y visión del establecimiento.
- Tercera:** En lo que respecta a la dirección, esta debe dar a conocer el manual de funciones y organización de los colaboradores del Centro de Salud y por parte de los trabajadores deben dar cumplimiento a sus funciones, responsabilizándose por cada una de ellas.
- Cuarta:** La dirección del Centro de Salud de Ica, debe tener como parte de sus funciones, el reconocimiento de los logros de los trabajadores, para ello debe aprender hacerlo en el momento adecuado, así mismo, debe implementar un mural de los mejores trabajadores por mes.
- Quinta:** La dirección debe dar a conocer los objetivos a corto y mediano plazo de la organización, obteniendo el compromiso de cada uno de los trabajadores, haciéndoles entender que la sinergia es lo único que ayudará alcanzarlos.
- Sexta:** La dirección debe promover el compañerismo y el apoyo entre los trabajadores, así mismo, debe organizar pequeños eventos en el onomástico de cada uno de los trabajadores, de tal manera que se fomente el reconocimiento y la solidaridad en la organización.

Séptima: La dirección debe promover el trabajo en equipo, haciendo entender que esta es la única forma de alcanzar los objetivos, en tal sentido, debe formar equipos de trabajo y darles una responsabilidad de cumplimiento.

Octava: La dirección debe dar a conocer a los trabajadores los estándares de trabajo a alcanzar, esto se debe manejar en base a indicadores, los cuales deben ser de conocimiento de trabajador y ser evaluados cada determinado tiempo para poder identificar el nivel de cumplimiento.

Novena: La dirección debe implementar normas de convivencia, políticas laborales y reglamento interno de trabajo, de tal manera que el trabajador sepa los tres elementos mencionados de manera objetiva, y de manera subjetiva se debe promover el compañerismo y los acuerdos para evitar o disminuir los conflictos.

Decima: La organización debe conocer las necesidades relacionadas al trabajo por parte del colaborador, de esta manera conseguirá la satisfacción del mismo y sobre todo el compromiso para que el trabajador se identifique con la organización.

REFERENCIAS

- Álvarez, C. (2006). *Una aproximación al Concepto de Cultura Organizacional*. Universitas Psychologica, vol. 5, núm. 1 Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia. <https://cutt.ly/NZOxeEP>
- Alatrística Chacón, J. (2020) *Diseño organizacional y gestión de recursos humanos del Hospital Municipal Los Olivos* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://cutt.ly/xZAHP6j>
- Al-Omar, k., & Okasheh, H. (2017). *The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*. International Journal of Applied Engineering Research, <https://cutt.ly/MZOoC9F>
- Bohórquez, K. (2015). *La cultura organizacional y el desempeño laboral en el laboratorio clínico del Hospital Básico San Miguel*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://cutt.ly/TZOoLdH>
- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. México: Trillas.
- Blanch, J & Espuny, M (2006) *El trabajo como valor en las sociedades humanas*. Fundamentos Barcelona. <https://cutt.ly/9ZALIG6>
- Berberoglu, A. (2018). *Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals*. BMC Health Services Research, 18(1), 399. <https://cutt.ly/sZOoHyb>
- Castro, K. (2021). *Clima laboral para la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza* (Tesis para optar por el Grado de Maestría en Gestión Pública, Universidad César Vallejo). Archivo digital. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72058>
- Cequea, M.; Rodríguez-Monroy, C.; Núñez, M. (2012). *Los factores humanos que inciden en la productividad y sus dimensiones*. 4th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management. XIV Congreso de Ingeniería de Organización. <https://cutt.ly/BZALe9N>.
- Callata, L. (2017). *Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores del municipio de la joya*, Arequipa, 2017. Tesis para optar el

grado de Licenciado, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa.
Obtenido de <https://cutt.ly/1ZBp582>.

Chanduvi, S. (2020). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del establecimiento de salud Bellavista de la Unión - Sechura 2019* (Tesis para optar por el Grado de Maestría en Servicios de Salud, Universidad César Vallejo). Archivo digital. <https://cutt.ly/WZOkYQx>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw Hill.

Del Río, J., Munares, A. y Montalvo, H. (2019). *Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica*. *Revista Médica Panacea*, 3 (1). <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/panacea/article/view/87>

Flores, L. (2020). *El clima laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de la empresa Dieguito SAC Trujillo, 2019* (Tesis para optar por el Grado de Bachiller en Administración, Universidad César Vallejo). Archivo digital. <https://cutt.ly/hZOoDoN>

Forehand, G. A. & Gilmer, B. (2002). *Variación ambiental en los estudios de Comportamiento organizacional*. *Psychological Bulletin*.

Gadow, Fabiana. (2010). *Dilemas: La gestión del talento en tiempo de cambio*. Ediciones Granica. Buenos Aires, Argentina.

Gálvez, A. (s.f.). Economía de la salud en el contexto de la salud pública cubana. *Revista Cubana de la Salud*, 29 (4). <https://cutt.ly/WZOiWeJ>

García, C. y Valle, L. (2020). Diagnóstico del clima organizacional en una empresa atunera en Ecuador. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 7 (1), 22-33. <https://cutt.ly/qZOiSch>

Goncalves, A. Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la Calidad (SLC). Hampton: R. David (1989), 2000.

González, H., & González, L. (10 de Diciembre de 2010). Memoria Académica. Obtenido de Clima Organizacional: <https://cutt.ly/6ZOiJuL>

- Goetendia Alarcón M. (2020) Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública: <https://cutt.ly/AZOiXSy>
- Gutiérrez Pulido, H., & de la Vara Salazar, R. (2013). *Control estadístico de la calidad y seis sigmas*. México: Mc Graw Hill.
- Herzberg, Frederick 1968 “*One more time: how do you motivate employees*”. Harvard Business Review. New York, pp 52 – 53.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ª Edición, México. Editorial Mc Graw Hill/Interamericana Editores
- Hernández y Rodríguez, S. (2011). *Introducción a la Administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia*. México: McGraw HILL/Interamericana Editores, S.A.
- Juárez, S. (2018). *Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”*: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Revista Cubana de Salud Pública*, 44 (4), 97-111. <https://cutt.ly/2ZOi1Pw>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial* (decimocuarta ed.). México: MC Graw Hill.
- Likert, R. y Gibson, J. (1986) *Nuevas Formas para Solucionar Conflictos*. Editorial Trillas.
- Litwin, G., & Stringer, A. (1968). *Motivation and organizational climate. Division of Research*. Harvard University Graduate School of Business Administration. <https://cutt.ly/rZOi8qQ>
- Massoud M, Purevdul A, Weiming M y Wing W. (December, 2017). *Organizational Climate and Work Style: The Missing Links for Sustainability of Leadership and Satisfied Employees*. Recuperado de <https://cutt.ly/HZOoU9p>
- Macías, E. y Venga, M. (2021). *Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (94), 548-567. <https://cutt.ly/iZOoquT>

- Martínez, E., Molina, J. y Parada, I. (2019). Clima Organizacional: estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos México. *Revista Horizonte Sanitario*, 18 (3). <https://cutt.ly/0ZOoyMm>
- Mejía, K. (2022). *Clima laboral y productividad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Chilete, Cajamarca* (Tesis para optar por el Grado de Bachiller en Administración, Universidad César Vallejo). Archivo digital. <https://cutt.ly/oZOoWBG>
- Mendoza, S. (2019). *El clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Olego International SAC, Bellavista, 2019* (Tesis para optar por el Título Profesional de Licenciado en Administración, Universidad César Vallejo). Archivo digital. <https://cutt.ly/sZOovTd>
- Massoud et al (diciembre, 2017). Organizational Climate and Work Style: The Missing Links for Sustainability of Leadership and Satisfied Employees. Recuperate de <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/1/125/htm>
- McClellan, D. (1973). [Testing for competence rether that intelligence]. *American Psychologist*, 28 (1), p. 1-14. Citado por: Olaz, A. (2009). Definición de un modelo de clima laboral basado en competencias. Murcia. Pág. 195
- Moreira, L. M. (2018). *El Clima Organizacional y su Influencia en la Productividad Laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) Públicas de la Provincia de Manabí Ecuador*. (Tesis doctoral), Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Lima
- Marvel Cequea, M., Rodríguez Monroy, C., & Núñez Bottini, M. (2014). La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones. *Redalyc. Org*, 549-584.
- Mata, María Cristina; MACASSI, Sandro;1997 *Cómo elaborar muestras para los sondeos de audiencias*. Cuadernos de investigación No 5. ALER, Quito.
- Oluseyi, S.; Hamed, T. (2009). Influence of work motivation, leadership effectiveness and time management on employees' performance in some selected industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences* 16: 7-17.

- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15 (1), 90-101. <https://cutt.ly/0ZOoaJX>
- Patterson, M., West, M., Shackleton, V., Dawson, J., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D., y Wallace, A. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 307-408. doi: 10.1002/job.312.
- Robbins, S.; Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Decimotercera edición. México: Pearson Educación.
- Robinson, E. (2004). The implication of adequate motivation on workers productivity in an organization. A dissertation submitted to St. Clements University, in partial fulfilment of the requirements for the award of Doctor of Philosophy. September 2004.
- Rodríguez, E. (2016). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. *Revista Educación en Valores*, 1(25), 3-18. Obtenido de <https://cutt.ly/cZOog4x>.
- Sandoval Caraveo M. (2004) *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas* 2004; 27:78-82. <https://cutt.ly/dZAKt3i>
- Salcedo & Lozano, (2014). *Clima Organizacional*. México
- Singh, J. (2009). An Empirical study of motivation in the Indian air force. *Focus. Journal of Defense Studies*, 3(4): 131-138.
- Toro, F. (2013). *Clima organizacional y productividad laboral*. Centro de Investigación e Interventoría en Comportamiento Organizacional. (pp. 66-72).
- Vega, D., Arevalo, A., Sandoval, J., Aguilar, M., & Giraldo, J. (2006). Panorama sobre los estudios de clima organizacional en Bogotá, Colombia.
- Vidaurre Ramírez, R. B. (2009). Diagnóstico del clima organizacional en una empresa de telecomunicaciones de el salvador. El salvador

- Wexley, K. Y Yukl, G. (1990) Conducta Organizacional y Psicología del Personal. México: Compañía Editorial Continental S.A. Diversitas Perspectivas en Psicología, 2(2), 329–3
- Vidaurre Ramírez, R. B. (2009). Diagnóstico del clima organizacional en una empresa de telecomunicaciones de el salvador. El salvador
- WEXLEY, K. Y YUKL, G. (1990) Conducta Organizacional y Psicología del Personal. México: Compañía Editorial Continental S.A.

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de variables

Variables de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Clima Organizacional	Litwin y Stringer (1968) definen al clima organizacional como una realidad susceptible de medición, formado por el conjunto de características que identifican al entorno laboral y cómo las perciben quienes laboran en dicha organización y cómo estas características modifican su conducta y motivación.	La variable clima organizacional se medirá a través de las dimensiones estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo relaciones, cooperación estándares de desempeño, conflicto, identidad.	Estructura	- Cumplimiento de las reglas y procedimientos. - Obligaciones y tramites - Procedimientos	1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. De acuerdo 4. Muy de acuerdo
			Responsabilidad	- Autonomía - Toma de decisiones	
			Recompensa	- Reconocimiento - Castigo	
			Riesgo	- Desafíos - Retos que se plantea la organización	
			Relaciones	- Cordialidad - Empatía	
			Cooperación	- Espíritu de servicio - Apoyo mutuo	
			Estándares de desempeño	- Parámetros de rendimiento. - calidad	
			Conflicto	- Grado de tolerancia de diversas opiniones. - Resolución de problemas	
			Identidad	- Sentido de pertenencia - Lealtad hacia las normas y metas de la organización	
Productividad	Robbins y Judge (2013) Consideran que la productividad es el nivel más alto de análisis de comportamiento en una organización. Lograr sus objetivos mediante la conversión de insumos en productos al menor costo aumentará su productividad. Por lo tanto, la productividad necesita de procesos como eficacia y eficiencia.	La variable productividad laboral se medirá a través de las dimensiones como los factores individuales, grupales, organizacionales y de productividad.	Factores Individuales	- Motivación - Satisfacción - Compromiso	1. Nunca 2. A veces 3. Siempre 4. Casi siempre
			Factores Grupales	- conflicto - participación - trabajo en equipo	
			Factores Organizacionales	- Cultura Organizacional - Liderazgo	
			Factores de Productividad	- Eficiencia - eficacia	

Anexo 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado colega del centro de salud San Joaquín Ica, en el siguiente cuestionario se presenta una serie de enunciados sobre el clima organizacional, la intención es conocer su opinión personal acerca de cada una de ellas. Lea con cuidado y marque con un (X) una sola alternativa por cada enunciado. Las respuestas serán reservadas y tienen carácter anónimo.

GRADO	CALIFICACION	PUNTAJE
A	Muy en desacuerdo	1
B	En desacuerdo	2
C	De acuerdo	3
D	Muy de acuerdo	4

Dimensiones	MUY EN DESACUE RDO	EN DESACUERD O	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
Estructura				
1. En esta organización las tareas están claramente definidas				
2. En esta organización las tareas están lógicamente estructuradas				
3. En esta organización se tiene claro quién manda y toma las decisiones				
4. Conozco claramente las políticas de esta organización				
5. Conozco claramente la estructura organizativa de esta organización.				
6. En esta organización no existen muchos papeleos para hacer las cosas				
7. El exceso de reglas, detalles administrativos y trámites impiden que las nuevas ideas sean evaluadas (tomadas en cuenta).				
8. Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación				
9. En esta organización a veces no se tiene claro a quien reportar.				
10. Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.				
RESPONSABILIDAD				
11. No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces				
12. A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar verificándolo con él				
13. Mis superiores solo trazan planes generales de lo que debo hacer, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.				
14. En esta organización salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.				
15. Nuestra filosofía enfatiza que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.				
16. En esta organización cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.				
17. En esta organización uno de los problemas es que los individuos no toman responsabilidades.				
Recompensas				
18. En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda				

19.Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.				
20.Aquí las personas son recompensadas según su desempeño en el trabajo.				
21.En esta organización hay muchísima crítica				
22.Cuando cometo un error me sancionan				
DESAFÍOS				
23.La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas, pero certeramente.				
24.Esta organización ha tomado riesgos en los momentos oportunos				
25.En esta organización tenemos que tomar riesgos grandes ocasionalmente				
26.La toma de decisiones en esta organización se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.				
27.Aquí la organización se arriesga por una buena idea				
Relaciones				
28.Entre la gente de esta organización prevalece una atmósfera amistosa				
29.Esta organización se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones				
30.Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en esta organización.				
31.Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.				
32.Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables				
Cooperación				
33.En esta organización se exige un rendimiento bastante alto				
34.La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar				
35.En esta organización siempre presionan para mejorar continuamente mi rendimiento personal y grupal.				
36.La dirección piensa que si todas las personas están contentas la productividad marcará bien.				
37.Aquí, es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño				
38.Me siento orgulloso de mi desempeño.				
Estándares				
39.Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores.				
40. En esta empresa, se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo.				
41. En esta empresa la administración continuamente insiste en que mejoremos nuestro trabajo individual y en grupo.				
42.Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil				
43.La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, cómo se sienten las personas, etc.				
Conflicto				
44.En esta organización se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos				
45.La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable.				

46.Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos				
47.siempre puedo decir lo que pienso, aunque no esté de acuerdo con mis jefes.				
48.Lo más importante en la organización, es tomar decisiones de la manera más fácil y rápida posible.				
Identidad				
49.Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a esta organización				
50.Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien.				
51.Las relaciones jefe – trabajador tienden a ser agradables.				
52.Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la organización.				
53.En esta organización cada cual se preocupa por sus propios intereses				

Fuente: (Litwin & Stringer, 1968)

Variable	Clima Organizacional		
	Deficiente	Regular	Satisfactorio
	53 - 105	106 -159	160 - 212

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD

Estimado (a) colega: En el siguiente cuestionario se presenta una serie de enunciados sobre el nivel de productividad, la intención es conocer su opinión personal acerca de cada una de ellas esperamos su colaboración respondiendo con sinceridad el presente cuestionario.

Lea con cuidado y marque con un (X) una sola alternativa por cada enunciado según leyenda. Las respuestas serán reservadas y tienen carácter anónimo. A continuación, se indica el valor de cada enunciado

GRADO	CALIFICACION	PUNTAJE
A	Nunca	1
B	A veces	2
C	siempre	3
D	Casi siempre	4

Dimensiones	1	2	3	4
FACTORES INDIVIDUALES				
1. 1. La comunicación e interacción con mis compañeros de trabajo es asertiva y me brinda soporte.				
2. 2. Se motiva al personal que incrementa el desempeño y productividad de la institución.				
3. 3. El trabajo que realizo me gusta				
4. 4. Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.				
5. 5. Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran				
6. 6. Estoy satisfecho con la distribución que se hace de las cargas de trabajo.				
7. 7. La organización desarrolla sistemáticamente en sus trabajadores las competencias que necesita				
8. 8. Te sientes comprometido con la institución				
9. 9. Sientes que eres reconocido por las labores que realizas				
10. 10. Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupas				
FACTORES GRUPALES				
11. 8. Se considera al conflicto como algo natural y útil, que manejado de forma constructiva se conduce a una solución más creativa				
12. 9. Mejoro mi actitud o comportamiento al ver que se ejerce un buen liderazgo en mi área laboral.				
13. 10. Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la institución				
14. 11. Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.				
15. 12. Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.				
16. 13. Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la institución				
17. Puedo participar en las decisiones que se toman en mi trabajo				
18. Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo				

19. Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.				
20. En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.				
21. Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución.				
22. Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.				
23. El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.				
24. Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos.				
FACTORES ORGANIZACIONALES				
25. Existe un conjunto de valores claro, ético y consistente que rige la forma en que nos conducimos y nos ayuda a distinguir lo correcto.				
26. Estoy satisfecho con el grado de comunicación que existe en mi organización ya que facilita el logro de los resultados.				
27. Mi supervisor reta constantemente mi talento con tareas ambiciosas y lo suficientemente ejecutables para que sea posible llevarlas a la práctica				
28. Cuando resuelvo problemas, trato de analizarlos de distintas formas.				
29. Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar				
30. Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.				
31. Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.				
32. A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo.				
FACTORES DE PRODUCTIVIDAD				
33. Considera que tiene claro sus responsabilidades individuales				
34. utiliza adecuadamente los insumos, equipos y materiales de trabajo.				
35. alcanza las metas propuestas en el menor tiempo posible.				
36. El trabajo que hace asegura una buena calidad del producto.				
37. Cumple con el trabajo asignado				
38. Considera que su rendimiento es suficiente para el crecimiento de la empresa.				

Fuente: Diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral 2011

Variable	Productividad		
	Bajo	Medio	Alto
	38 - 76	77 - 113	114 - 152

Anexo 3. Validez y Confiabilidad

Validez del instrumento Cultura Organizacional

Experto	Grado	Opinión
Mg. Miriam Jesús Legua Barrios	Ecología y Gestión Ambiental.	Aplicable
Mg. Julio Cesar Ecos Espino	Ecología y Gestión Ambiental.	Aplicable
Mg. César Augusto Pacco Carrión	Docencia Universitaria y Gestión Educativa	Aplicable

Validez del instrumento Productividad Laboral

Experto	Grado	Opinión
Mg. Miriam Jesús Legua Barrios	Ecología y Gestión Ambiental.	Aplicable
Mg. Julio Cesar Ecos Espino	Ecología y Gestión Ambiental.	Aplicable
Mg. César Augusto Pacco Carrión	Docencia Universitaria y Gestión Educativa	Aplicable

Anexo:3 Confiabilidad del Instrumento

Variable	Alfa de Cronbach	N° de Elementos	Determinación
Clima Organizacional	0,736	15	Fiabilidad

variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos	Determinación
Productividad Laboral	0,885	15	Fiabilidad

Anexo 5: Autorización de Aplicación de Instrumento Firmado por la Respectiva Autoridad.

AUTORIZACION PARA LA RECOLECCION DE DATOS

Dirigido a:

Señor(a) obstetr. Lenny Zarella Ascencio Ramos

Jefe del Centro de Salud San Joaquín

A través de la presente, se solicita su gentil autorización para ser parte de este estudio que lleva por Título: **Clima organizacional y productividad laboral del Personal Asistencial de un Centro de Salud de Ica, 2022**

Tiene como objetivo principal Establecer la relación entre clima organizacional y productividad laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Ica, 2022.

Motivo por el cual, solicito su autorización para recolectar los datos de mi tesis.

Durante el desarrollo de la investigación tendrá en cuenta las siguientes consideraciones éticas: consentimiento informado, así como la privacidad y confidencialidad de los datos.

Agradeciéndola de antemano por la atención que pueda merecer la presente, es propicia la ocasión para expresarle mi consideración más distinguida.



Shila Rosa Yarasca Meza

Investigador responsable



MINISTERIO DE SALUD
CLAS SAN JOAQUÍN
Lenny Zarella Ascencio Ramos
GERENTE

Anexo 6: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Dirigido a:

Señor(a): obstetr. Lenny Zarella Ascencio Ramos
Jefe del Centro de Salud San Joaquín

A través de la presente, se solicita su gentil autorización para ser parte de este estudio que lleva por título Clima organizacional y productividad laboral del Personal Asistencial de un Centro de Salud de Ica, 2022

Tiene como objetivo principal Establecer la relación entre clima organizacional y productividad laboral del personal asistencial de un Centro de Salud de Ica, 2022
Por lo expuesto en líneas anteriores es fundamental su participación y se necesita su consentimiento informado.

Al ser parte de esta investigación deberá leer con detenimiento cada ítem del cuestionario y responder con sinceridad. Este procedimiento durara aproximadamente 20 minutos.

La información recabada será procesada de forma anónima, y privada. Los datos serán confidenciales y serán utilizados únicamente para este estudio, si tiene alguna inquietud durante el desarrollo del cuestionario siéntase libre de preguntar, del mismo modo es libre de retirarse en cualquier momento al ser libre y voluntario.

Agradecemos su participación.



.....
Shila Rosa Yarasca Meza
Investigador responsable



Tabla 6*Ficha Técnica del Instrumento para medir la variable Clima Organizacional*

Nombre del instrumento	Escala valorativa del clima organizacional
Autor	Litwin y Stringer
Año	1968
Dimensión	Estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, relaciones, cooperación, estándares de desempeño, conflicto, identidad
N° de Ítems	53
Duración	20 minutos (aproximadamente)
Ámbito de aplicación	de Centro de Salud
Confiabilidad	Se determinará el índice de consistencia interna, mediante la técnica de alfa de Cronbach

Ficha Técnica del Instrumento para medir la variable Productividad

Nombre del Instrumento	Diseño de un instrumento para evaluar la productividad laboral
Autor	Mirza Cequea, Carlos Rodríguez Monroy, Miguel Núñez Bottini
Año	2011
Dimensiones	Factores Individuales, Factores Grupales, factores organizaciones y factores de producción.
N° de ítems	38 ítems
Duración	20 min

Anexo 7. Ficha de Validación

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Factores Individuales							
1	La comunicación e interacción con mis compañeros de trabajo es asertiva y no brinda apoyo.	X		X		X		
2	Se motiva al personal que incrementa el desempeño y productividad de la institución.	X		X		X		
3	El trabajo que realizo me gusta.	X		X		X		
4	Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.	X		X		X		
5	Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran.	X		X		X		

6	Trabaja satisfecho con la distribución que se hace de los cargos de trabajo.	X		X		X		
7	La organización desarrolla sistemáticamente en sus trabajadores las competencias que necesita.	X		X		X		
8	Te sientes comprometido con la institución.	X		X		X		
9	Sientes que eres reconocido por los labores que realizas.	X		X		X		
10	Poses los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	X		X		X		
	Dimensión: Factores Grupales	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se considera al conflicto como algo natural y útil, que manejado de forma constructiva se conduce a una solución más creativa.	X		X		X		
12	Mejoro mi actitud o comportamiento al ver que se ejerce un buen liderazgo en mi área laboral.	X		X		X		
13	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la institución.	X		X		X		
14	Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.	X		X		X		
15	Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.	X		X		X		
16	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la institución.	X		X		X		
17	Puedo participar en las decisiones que se toman en mi trabajo.	X		X		X		
18	Participo con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.	X		X		X		
19	Cuando hay un reto para la organización todos los áreas participan activamente.	X		X		X		
20	En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.	X		X		X		
21	Se promueven cambios positivos en función del desarrollo de la institución.	X		X		X		
22	Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.	X		X		X		
23	El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.	X		X		X		

	Los resultados alcanzados en la institución son fruto del trabajo de todos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Dimensión: Factores Organizacionales						
25	Existe un espíritu de valores claros, ético y consistente que rige la forma en que nos conducimos y nos ayuda a distinguir lo correcto	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
26	Estoy satisfecho con el grado de comunicación que existe en mi organización ya que facilita el logro de los resultados.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27	Mi supervisor ruta constantemente mi talento con tareas ambiciosas y lo suficientemente ejecutables para que sea posible llevarlas a la práctica.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
28	Cuando resuelto problemas, trato de analizarlos de distintas formas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
29	Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
30	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
31	Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
32	A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del personal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Dimensión: factores de Productividad						
33	Considero que tiene claro sus responsabilidades individuales	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
34	Utiliza adecuadamente los recursos, equipos y materiales de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
35	Alcanza los metas propuestas en el menor tiempo posible	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
36	El trabajo que hace asegura una buena calidad del producto.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
37	Cumple con el trabajo asignado	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
38	Considera que su crecimiento es suficiente para el crecimiento de la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Julio Cesar Ecos Espino

DNI:21541988

Especialidad del validado: Maestro en Ciencias de Ingeniería: Mención en Ecología y Gestión Ambiental

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico requerido.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o división específica del contrato.
*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 suficiencia.

Fecha: Ica 23 de mayo del 2022


Firma del Expositor Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Dimensión: Factores Individuales La comunicación e interacción con mis compañeros de trabajo es asertiva y me brinda soporte	X		X		X		
2	Se motiva al personal que incrementa el desempeño y productividad de la institución	X		X		X		
3	El trabajo que realizo me gusta	X		X		X		
4	Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se lo trata como tal	X		X		X		
5	Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran	X		X		X		

6	Estoy satisfecho con la distribución que se hace de las cargas de trabajo	X		X		X		
7	La organización desarrolla sistemáticamente en sus trabajadores las competencias que necesita	X		X		X		
8	Te sientas comprometido con la institución	X		X		X		
9	Sientes que eres reconocido por los labores que realizas	X		X		X		
10	Poses los conocimientos adecuados para desempeñarte en el puesto que actualmente ocupas	X		X		X		
	Dimensión: Factores Grupales	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se considera al conflicto como algo natural y útil, que manejado de forma constructiva se conduce a una solución más creativa	X		X		X		
12	Mejoro mi actitud o comportamiento al ver que se ejerce un buen liderazgo en mi área laboral	X		X		X		
13	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la institución	X		X		X		
14	Todos los problemas se discuten de una manera constructiva	X		X		X		
15	Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas	X		X		X		
16	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la institución	X		X		X		
17	Puedo participar en las decisiones que se toman en mi trabajo	X		X		X		
18	Participo con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo	X		X		X		
19	Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente	X		X		X		
20	En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores	X		X		X		
21	Se proponen cambios positivos en función del desarrollo de la institución	X		X		X		
22	Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo	X		X		X		
23	El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente	X		X		X		

Los resultados alcanzados en la evaluación son fruto del trabajo de todos							
Dimensión: Factores Organizacionales		Si	No	Si	No	Si	No
25	Define un conjunto de valores éticos y conductas que riga la forma en que nos conducimos y nos ayuda a distinguir lo correcto.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
26	Estoy satisfecho con el grado de comunicación que existe en mi organización ya que facilita el logro de los resultados.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27	Me superan más constantemente en talento con tareas ambiciosas y lo suficientemente ejecutables para que sea posible llevarlas a la práctica.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
28	Cuando resuelvo problemas, trato de analizarlos de distintas formas.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
29	Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
30	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
31	Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
32	A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del personal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
Dimensión: factores de Productividad		Si	No	Si	No	Si	No
33	Considero que tengo claro sus responsabilidades individuales.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
34	Conto adecuadamente los recursos, equipos y materiales de trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
35	Alcance los metas propuestas en el menor tiempo posible.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
36	El trabajo que hago asegura una buena calidad del producto.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
37	Cumple con el trabajo asignado.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
38	Considero que su rendimiento es suficiente para el crecimiento de la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Miriam Jesús Legua Barrios

DNI: 21463227

Especialidad del validado: Maestro en Ciencias de Ingeniería: Mención en Ecología y Gestión Ambiental

Fecha: Ica 23 de mayo del 2022

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
*Claridad: Se refiere en cualquier idioma al enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


MSc. Miriam Jesús Legua Barrios
CNP 64219486 0282

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE PRODUCTIVIDAD

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión: Factores Individuales							
1	La comunicación e interacción con mis compañeros de trabajo es asertiva y me brinda soporte	X		X		X		
2	Se motiva al personal que incrementa el desempeño y productividad de la institución	X		X		X		
3	El trabajo que realizo me gusta	X		X		X		
4	Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal	X		X		X		
5	Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran	X		X		X		

6	Estoy satisfecho con la distribución que se hace de las cargas de trabajo.	X		X		X		
7	La organización desarrolla sistemáticamente en sus trabajadores las competencias que necesita	X		X		X		
8	Te sientes comprometido con la institución.	X		X		X		
9	Sientes que eres reconocido por las labores que realizas	X		X		X		
10	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	X		X		X		
	Dimensión: Factores Grupales	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se considera al conflicto como algo natural y útil, que manejado de forma constructiva se conduce a una solución más creativa.	X		X		X		
12	Mejoro mi actitud o comportamiento al ver que se ejerce un buen liderazgo en mi área laboral.	X		X		X		
13	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la institución.	X		X		X		
14	Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.	X		X		X		
15	Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas	X		X		X		
16	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la institución	X		X		X		
17	Puedo participar en las decisiones que se toman en mi trabajo	X		X		X		
18	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo	X		X		X		
19	Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.	X		X		X		
20	En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.	X		X		X		
21	Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución	X		X		X		
22	Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.	X		X		X		
23	El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente	X		X		X		

	Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Dimensión: Factores Organizacionales	Si	No	Si	No	Si	No
25	Existe un conjunto de valores claro, ético y consistente que rige la forma en que nos conducimos y nos ayuda a distinguir lo correcto	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
26	Estoy satisfecho con el grado de comunicación que existe en mi organización ya que facilita el logro de los resultados.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27	Mi supervisor reta constantemente mi talento con tareas ambiciosas y lo suficientemente ejecutables para que sea posible llevarlas a la práctica.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
28	Cuando resuelvo problemas, trato de analizarlos de distintas formas	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
29	Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
30	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
31	Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
32	A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del personal.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	Dimensión: factores de Productividad	Si	No	Si	No	Si	No
33	Considera que tiene claro sus responsabilidades individuales	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
34	utiliza adecuadamente los insumos, equipos y materiales de trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
35	alcanza las metas propuestas en el menor tiempo posible	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
36	El trabajo que hace asegura una buena calidad del producto.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
37	Cumple con el trabajo asignado	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
38	Considera que su rendimiento es suficiente para el crecimiento de la empresa	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Pacco Carrión, César Augusto

DNI: 40788846

Especialidad del validado: Maestro en Docencia Universitaria y Gestión Educativa

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

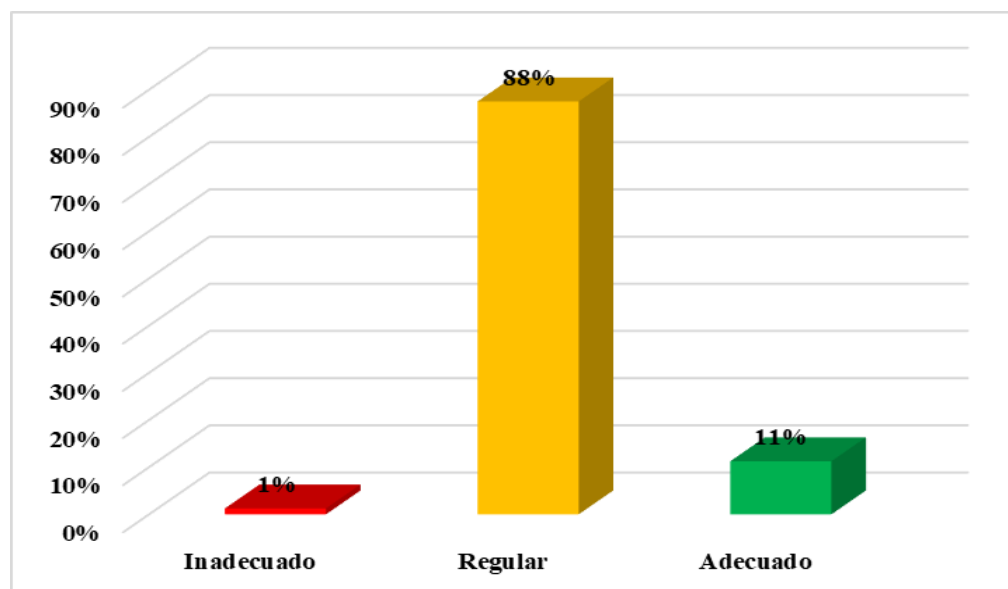
Fecha: Ica 23 de mayo del 2022


Firma del Experto Informante.

Anexo 7: Cuadros, figuras, fotos, planos, documentos o cualquier otro que ayude a esclarecer la investigación.

Figura 1.

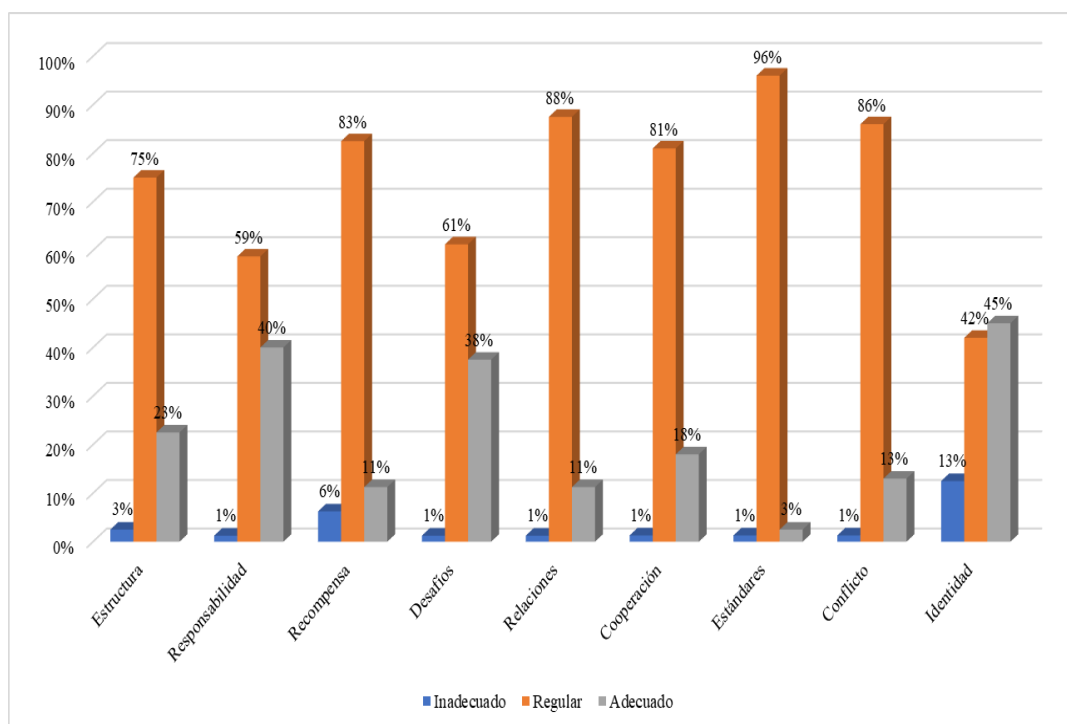
Niveles de la variable clima organizacional



En la figura1, relacionada a la variable clima organizacional, se aprecia que las respuestas del personal asistencial de un Centro de Salud de Ica perciben que el clima organizacional es de nivel regular en 87.5%, así mismo, el 11.3% es de nivel adecuado y solo el 1.3% considera que es de nivel inadecuado.

Figura 2.

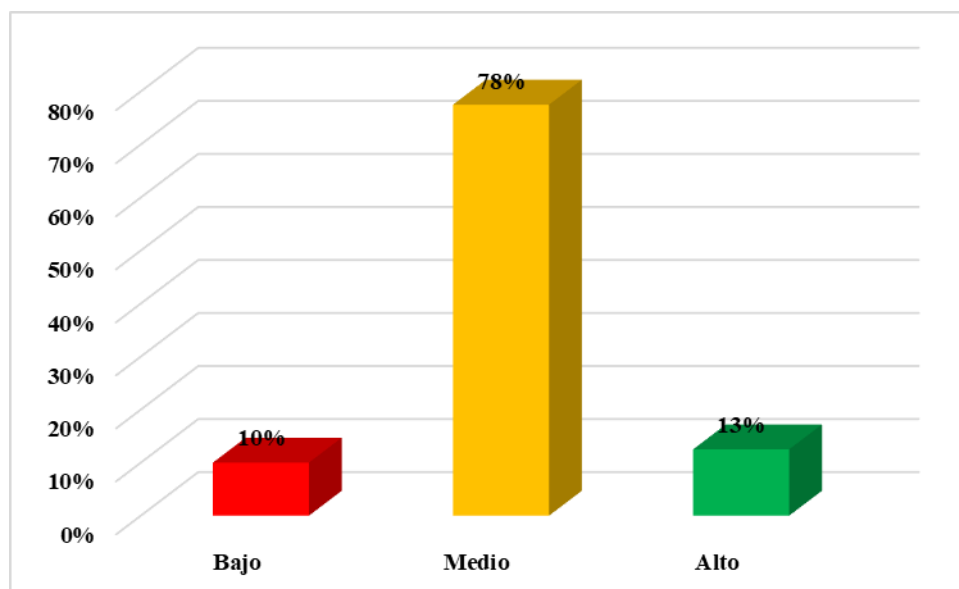
Niveles de las dimensiones de la variable clima organizacional



En la figura 2 se aprecia las dimensiones de la variable clima organizacional, esta registra 9 dimensiones.

Figura 3.

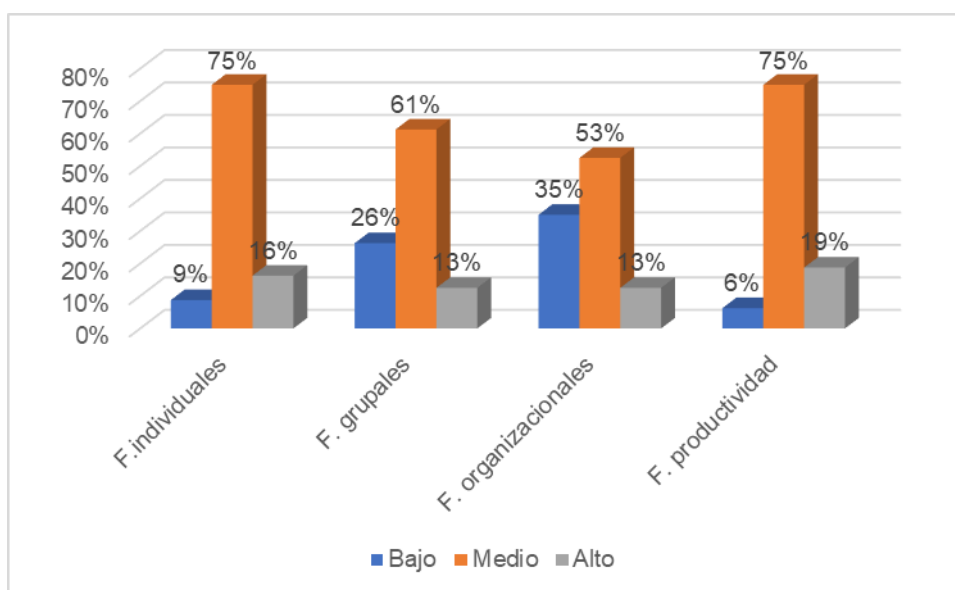
Niveles de la variable productividad laboral



En la tabla 3, sobre la variable productividad laboral, se puede apreciar que el 77.5% de los colaboradores lo califica de nivel medio, 12.5% de nivel bajo y 10.0% de nivel bajo. Lo que significa que los colaboradores a pesar de las adversidades, su productividad no ha sido alterada y responde bien a las situaciones.

Figura 4.

Niveles de las dimensiones de la variable productividad laboral



En la tabla 4, el 75.0% de los colaboradores perciben que los factores individuales de la productividad se encuentran en un nivel medio. Así mismo, el 16.3% considera que es de nivel alto y el 8.8% de nivel bajo. En lo que respecta a los factores grupales, el 61.3% de los trabajadores considera que los factores grupales de la productividad se encuentran en un nivel medio. Así mismo, el 26.3% considera que es de nivel bajo y el 12.5% de nivel alto. Así mismo, el 52.5% de los factores organizacionales de la productividad se encuentran en un nivel medio. Así mismo, el 35.0% considera que es de nivel bajo y el 12.5% de nivel alto. Del mismo modo, el 75.0% de los factores de productividad se encuentran en un nivel medio. Así mismo, el 18.8% considera que es de nivel alto y el 6.3% de nivel bajo.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CAMPANA AÑASCO DE MEJIA TERESA DE JESUS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y productividad laboral del Personal Asistencial de un Centro de Salud de Ica, 2022", cuyo autor es YARASCA MEZA SHILA ROSA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 19 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CAMPANA AÑASCO DE MEJIA TERESA DE JESUS DNI: 31035536 ORCID 0000-0001-9970-3117	Firmado digitalmente por: TCAMPANAJ el 19-08- 2022 16:58:15

Código documento Trilce: TRI - 0420131