



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Clima laboral y productividad de los recursos humanos del  
control de vectores en una institución de salud, Amazonas**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Suarez Puyen, Segundo Marcial (ORCID: 0000-0002-1648-2564)

**ASESOR:**

Dr. Ramos de la Cruz, Manuel (ORCID:0000-0001-9568-2443)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A nuestro padre Jehová, por protegerme, cuidarme y por su amor infinito que siempre me acompaña para salir adelante.

A mi esposa, por su apoyo permanente, el cual me alentó para salir adelante en todo.

A mis hijos Greysi, Luis y María, por ser lo más valioso de mi vida y la causa de salir adelante.

A la memoria de mi querida madre Cecilia, mi abuela María, a mi querido suegro Glicerio, mi tía Esther por ser el camino que trazaron mi vida.

A toda mi familia, pequeña pero grande de corazón.

Segundo Marcial

## **Agradecimiento**

A la Universidad Cesar Vallejos por ser nuestro segundo hogar en formación profesional.

A los excelentes docentes de esta prestigiosa universidad, que nos impartieron estos conocimiento y valores éticos en nuestra formación profesional.

A nuestro asesor Ramos de la Cruz Manuel, por su permanente presencia en impartirnos los conocimientos en el estudio.

Segundo Marcial

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de figuras .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos .....	16
3.7. Aspectos éticos .....	16
IV.RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN .....	22
VI. CONCLUSIONES .....	28
VII. RECOMENDACIONES .....	29
REFERENCIAS.....	30
ANEXOS.....	37

## **Índice de tablas**

Tabla 1 Nivel de clima laboral de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas.....	17
Tabla 2 Nivel de productividad de los recursos humanos del control de Vectores en una institución de salud, Amazonas.....	18
Tabla 3 Nivel de medición de las dimensiones de productividad de los recursos humanos del control de vectores.....	19
Tabla 4 Cálculo del coeficiente de correlación de Spearman de las dimensiones de productividad y la variable clima laboral.....	20
Tabla 5 Cálculo del coeficiente de correlación de Spearman de las variables de clima laboral y productividad.....	21

## **Índice de figuras**

Figura 1 Nivel de clima laboral de los recursos humanos de control de vectores en una institución de salud, Amazonas.....	17
Figura 2 Nivel de productividad de los recursos humanos de control de vectores en una institución de salud, Amazonas.....	18
Figura 3 Nivel de medición de las dimensiones de la variable productividad de los recursos humanos de control de vectores.....	19

## Resumen

El estudio presenta como objetivo, determinar la relación que existe entre el clima laboral y la productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas. Investigación tipo básica, de diseño no experimental, transversal, de nivel descriptivo – correlacional; la muestra estuvo conformada por los 30 trabajadores, los cuales fueron elegidos en forma no probabilística, la técnica de recolección de datos, fue la encuesta, con dos cuestionarios tipo Likert para cada variable; teniendo como resultados, que la correlación entre las dos variables, arrojó un valor de Rho de Spearman 0.491, que es de tipo positiva moderada, y el nivel de significancia bilateral es 0,006 siendo  $p < 0,05$ , por lo tanto concluyéndose que se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ ; existe una relación positiva moderada entre el clima laboral y la productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas, asimismo se obtuvo una percepción de los trabajadores sobre el clima laboral, en un nivel regular, al igual que la productividad.

**Palabras clave:** Clima laboral, productividad, comunicación, compromiso.

## **Abstract**

The objective of the study is to determine the relationship between the work environment and the productivity of vector control human resources in a health institution, Amazonas. Basic type research, non-experimental design, cross-sectional, descriptive level - correlational; the sample was made up of 30 workers, who were chosen in a non-probabilistic way, the data collection technique was the survey, with two Likert-type questionnaires for each variable; having as results, that the correlation between the two variables, yielded a value of Spearman's Rho 0.491, which is of moderate positive type, and the level of bilateral significance is 0.006 being  $p < 0.05$ , therefore concluding that it is rejected the null hypothesis  $H_0$  and the alternative hypothesis  $H_1$  is accepted; There is a moderate positive relationship between the work environment and the productivity of vector control human resources in a health institution, Amazonas. Likewise, a perception of the workers about the work environment was obtained, on a regular level, as well as the productivity.

**Keywords:** Work environment, productivity, communication, commitment.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente se vive de cambios, que están permitiendo adaptarse en todos sus niveles de desarrollo político, cultural, tecnológico, social y económico lo que implica que los estados deben adecuar estos cambios a sus organizaciones a todos sus elementos que lo conforman. Es entonces relevante investigar en las organizaciones, para una buena gestión pública, la gestión del recurso humano, donde se desprende una parte importante en que se desarrolla, que es el clima laboral, ya que nos permite de qué manera se puede aumentar los niveles de productividad en las diferentes entidades gubernamentales públicas o privadas y la aplicación de estrategias que garanticen una mejora en la organización, ya que el recurso humano encontrará las condiciones adecuadas en realizar sus actividades y lograr las metas programadas, la cual en donde no evidencie ese cambio es posible que produzca efectos negativamente a su organización (Contreras, 2020).

En España, se reportó que el 63%, la importancia del salario bien remunerado por su actividad que realiza, el 55% dijo que la armonía laboral y personal son trascendentales y el 40% es necesario un buen clima laboral para que se realice las actividades para aumentar su productividad (Moreno, 2021).

En México, se realizó otra encuesta, por la firma Gallup, donde se informa que el 12 % de trabajadores están satisfechos, el 60 % están descontentos y un 28% están totalmente insatisfechos, es así que, en otra encuesta, Love Mondays, menciona que es una de las principales causas de renuncia al trabajo, de cual se deduce en su estudio que el bajo salario presenta un 24.3%, no evidencia una oportunidad de crecimiento profesional un 22.8% y mal clima laboral 13.1% (Maldonado 2019).

En Perú, se realizó una encuesta por Aptitus, en el cual en sus resultados mencionaron que, un 86% de los trabajadores peruanos que, si se presentara una oportunidad mejor, renunciarían, si tuvieran un mal clima laboral (El comercio, 2018).

En el ámbito local, en la cual pertenece esta institución de salud, que se encuentra enmarcada en la misión de ofertar los servicios de salud a la población,

que forma parte de la finalidad del estado, en dar respuesta a las demandas de sus habitantes y mejorarla, cuando es afectado por su deterioro de su salud, dentro de los cuales el gasto está enfocado en una de sus acciones en prevenir y controlar enfermedades que son transmitidas por vectores, como el Dengue, Zika y Chikungunya, para lo cual la institución, cuenta con grupo humano de 30 personas de ambos sexo, de profesión técnicos enfermeros y de diferentes tipos de contrato, que conforma la brigada de control vectorial, que tiene por funciones la entrega de servicios a la población que se traduce en brindar productos para el control del vector, educación sanitaria, recojo de los inservibles, captar personas con signos febriles y el control físico y químico durante la visita domiciliaria. Mediante estas actividades se garantiza una intervención del sector salud a la población, con la finalidad de minimizar el gasto económico a sus habitantes y contribuyendo a mejora su condición de vida evitando la deserción laboral e incrementar la pobreza. El Ministerio de Salud destina presupuesto no muy sostenidos, para prevenir estas enfermedades la cual están distribuidos en bienes y servicios y también se contrata más recursos humanos, sin embargo, no se evidencia los resultados esperados, incrementándose en número de personas enfermas y sus posibles consecuencias de incremento de la enfermedad.

Ante esta situación mostrada, se enuncia el problema: ¿Qué relación existe entre el clima laboral y la productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas - 2022?

Habiéndose planteado el problema y la necesidad de desarrollar cambios que intervengan de forma efectiva, la presente investigación se justifica con el propósito de establecer tareas positivas de trabajo y comunicación entre los directivos, los trabajadores, asimismo entre los mismos trabajadores y se alcance en forma asertiva el clima laboral, el compromiso con la institución.

Los problemas que se presentan al ofrecer los servicios preventivos de salud comunitaria, ante la gran demanda de las personas que lo requieren, y poder satisfacer sus necesidades como el estado quiere que se garantice a todos sus ciudadanos, nos respalda a realizar una investigación para evaluar si la institución está presente con sus trabajadores, se les da las facilidades para lograr sus metas programadas, con el objetivo de que los trabajadores estén lo suficientes

fortalecidos para cumplir con las actividades, para alcanzar altos niveles de productividad favoreciendo de forma directa su desarrollo tanto profesional como mental en su área de trabajo. De acuerdo a los resultados que se obtengan nos permitirá determinar cuáles son esas debilidades que afecta a los trabajadores y causan un desfavorable clima laboral, al mismo tiempo, permitirá efectuar acciones que aumenten la productividad en la institución poder llegar a la población como lo estipula el estado.

El objetivo general en este estudio es determinar la relación que existe entre el clima laboral y la productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas - 2022; los objetivos específicos, identificar el nivel de clima laboral de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas; identificar el nivel de la productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas y establecer la relación entre el clima laboral y las dimensiones de la productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas.

Se formula la hipótesis de investigación ( $h_1$ ), existe relación entre el clima laboral y la productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas - 2022 e hipótesis nula ( $h_0$ ), no existe relación entre el clima laboral y la productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas - 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Entre las investigaciones relacionadas con nuestro estudio, internacionalmente tenemos a Teschner (2019), en su artículo, menciona que un clima laboral positivo, mejora la motivación y colaboración de los empleados, en cambio un clima negativo nos quebranta la productividad; por lo tanto requiere un compromiso continuo que pueda garantizarse en el tiempo, comenzando desde arriba de los líderes el cual debe de adoptar estrategias, involucrando a los empleados, como valoración, reuniones, elogios, etc.

La revista Eurofound and International Labour Organization (2019), menciona, que el stress está afectando las actividades de los trabajadores, considerado el segundo problema de salud; y que el gobierno de Corea menciona, que el 4% de los suicidios relacionados con el trabajo, se debe a un ambiente estresante y el mal clima laboral disminuye la productividad.

Osmani, Sejdiu y Jusufi (2021), analizaron la influencia del clima organizacional y satisfacción de los trabajadores de empresas de Kosovo, seleccionando 200 trabajadores; para el procesamiento de los datos se utilizó el programa estadístico de SPSS, conjuntamente con los estadísticos del análisis de correlación, encontrando una relación positiva significativa de valor 0.663 del clima laboral y la satisfacción de los trabajadores. Esto permite relacionar sus datos con el presente estudio.

Liu y Sol (2021), estudiaron la relación del ambiente de trabajo y rendimiento a 15 analistas de EE. UU; como instrumento, las calificaciones de Glassdoor para obtener el indicador de satisfacción y estadístico de regresión; encontraron que las subcategorías de calificaciones del entorno laboral, oportunidades profesionales, Cultura y valores, tienen un impacto positivo en el desempeño laboral y los beneficios de invertir en los empleados y los entornos de trabajo.

Prasetyo et al (2021), evaluaron el efecto de la disciplina, el ambiente de trabajo en la productividad de trabajadores públicos de Indonesia. Este trabajo cuantitativo utiliza una encuesta, como estadísticos la regresión, concluyendo que la disciplina influye en la productividad de igual manera el ambiente de trabajo, también refuerzan que estas variables son importantes en la productividad.

En Irak, Hanna y Aldin (2017) investigaron, la relación existente entre el clima laboral y productividad en un banco privado, con un enfoque cualitativo utilizando

un cuestionario a 50 empleados, concluyeron que hay relación entre el entorno con la productividad, la cual fue muy significativamente dicha asociación. Esta afirmación nos permite tener un sustento para el estudio.

Asimismo, Sari, Ahmad y Abdulbasah (2020), hicieron un estudio a 120 empleados en el sector industrial de Bandung – Indonesia; utilizando el método de ecuaciones estructurales, evalúa descriptivamente sobre criterios de clima laboral que afectan en el trabajo en la productividad, concluyendo que se debe valorar los factores del confort del ambiente de trabajo para que exista el compromiso de los trabajadores, así como la seguridad.

Otro estudio, de Ngwoke, (2021), sobre el acondicionamiento del ambiente de trabajo para aumentar la eficiencia del personal y productividad en las universidades de Akure- Nigeria, a 180 trabajadores, mediante un análisis descriptivo, revelo que un acondicionamiento del ambiente de trabajo, motiva a un mayor rendimiento en la productividad. Este análisis nos permite evaluar si nuestras dimensiones de nuestras variables son concordantes con este estudio.

Nuramalina y Cahyadi (2021), en su estudio sobre si el ambiente laboral influye en la productividad en tiempo de pandemia COVID-19, en instituciones de educación indonesias, los datos se obtuvieron mediante la entrega de cuestionarios en página web, luego por análisis descriptivo y los estadísticos de la prueba de Wilcoxon, obteniendo los resultados que en condiciones normales de trabajo y remoto, así como el ambiente de trabajo físico y no físico, tiene un efecto significativo positivo en la productividad.

De igual manera, Sitohang (2020), estudió la influencia del ambiente de trabajo con el desempeño de los trabajadores en la fábrica PT. Abadi Motor, Indonesia, utilizando el método cualitativo, mediante la prueba de correlación con un muestreo aleatorio a unos 30 empleados, concluyendo que se determinó que el ambiente de trabajo contribuye al desempeño en un 49.5%, por lo tanto, influye el ambiente sobre el desempeño del empleado. Dichas variables serán de utilidad en el análisis del presente trabajo.

También, Setiyanto, A. y Natalia, (2017). En su estudio, para determinar si el clima de su organización produce el impacto de sus trabajadores en la mejorar la productividad. Se realizó en el astillero en Batam, Indonesia. Las muestras estaban constituidas por 315 encuestados, con el método de cuestionarios. La

técnica de análisis fue la regresión lineal múltiple. Como resultado encontraron que el entorno de trabajo físico o no físico tiene un impacto positivo y significativo con una contribución del 63,4% en la productividad de los empleados.

Dirhamsyah (2021), en su estudio en las escuelas Politécnica marítima de Adiguna Indonesia, utilizando datos cuantitativos, mediante la recolección de la información de los cuestionarios a 32 docentes, se pudo concluir que la variable ambiente de trabajo, liderazgo se ve influenciada en su productividad.

Precious et al (2019), realizó una investigación de la relación del ambiente de trabajo y el compromiso de los empleados en tres instituciones seleccionadas universitarias de Nigeria, se encuestó a 50 trabajadores, con cuestionarios estructurados, para lo cual se utilizó un diseño de investigación descriptivo y muestreo aleatorio simple; las conclusiones indican que el ambiente de trabajo de la organización tuvo un impacto moderado, asimismo reveló que los empleados mejorarán su desempeño si la gerencia abordaran sus problemas.

Kiambi (2017), estudio como influye el entorno del trabajo en la productividad de los maestros de escuelas primarias públicas en el subcondado norte de Imenti. Se diseñó una investigación descriptiva en base a encuestas dirigidas a los profesores de 21 planteles. Concluyó que a los empleados les gustaría trabajar en una organización donde el ambiente laboral sea amigable y propicio.

Similoluwa (2022), estudio la correlación que hay en las actividades de relajación y la productividad, en este estudio se adoptó la investigación descriptiva del tipo encuesta, a 1173 miembros del personal académico de 6 universidades públicas en el suroeste de Nigeria. En la selección de la muestra para el estudio se utilizó un procedimiento de muestreo multietápico. Los hallazgos del estudio revelaron que las actividades de relajación y el entorno de actividades estaban relacionados con el rendimiento del personal.

Dian, Yuniman y Pitriyani (2022), estudiaron la influencia de la responsabilidad, la disciplina y el clima laboral sobre la productividad, de los trabajadores en una institución pública de Indonesia; utilizando métodos que cuantifican los datos, con estadísticos de prueba t y F; concluyeron que existe relación significativa alta, si estas variables se fortalecen, el efecto será reflejada en una alta productividad.

Naringrekar y Jain (2020), estudiaron como percibe los trabajadores de la empresa IT, India, la productividad en relación a su cultura laboral, lugar de trabajo, por lo cual realizaron entrega de cuestionarios por la página google a sus trabajadores, y luego procesadas por el programa Python, concluyendo que, existe un buen nivel de que la organización les brinda buenas instalaciones de trabajo, asimismo la cultura laboral tiene un nivel alto de asociación con la productividad.

Ari y Surya (2020) realizaron un estudio sobre el efecto del ambiente de trabajo, compensación y motivación en la productividad laboral de los empleados empresa de Gaya Cerámicos, Indonesia; tomando como muestra a 44 trabajadores para ser encuestados y estos datos ser analizados por los estadísticos de análisis e regresión, concluyendo que el ambiente de trabajo junto con la compensación y la motivación produce un efecto positivo sobre la productividad.

Chukwuma (2022), estudió la relación entre el entorno físico de trabajo y productividad de los trabajadores en Pequeñas y medianas empresas en Umuahia, estado de Abia, Nigeria, se encuestó a 116 trabajadores y los datos analizados con el estadístico de correlación, obteniendo valores entre 0.296 y 0.663, concluyendo que existe correlación positiva notable.

Putra y Mujati (2022) realizaron un estudio sobre el efecto de la compensación, el entorno laboral, la motivación en la productividad de los empleados de una empresa de telefonía en Indonesia, en donde utilizaron una muestra de 37 trabajadores y mediante un cuestionario se obtuvieron los datos los cuales fueron analizados por la estadística de regresión, obteniendo que estas variables en su análisis muestra una relación significativa positiva media de sus colaboradores por lo tanto refleja un nivel de productividad directa a la mejora de estas variables.

Prada, Rueda y Ocampo (2020), describieron un estudio descriptivo sobre evaluar el clima laboral y productividad, realizado en Colombia, a 162 obreros, demostraron que existe estadísticamente significativa y esta conclusión permite que tanto en el ámbito empresarial como público le den énfasis al clima laboral.

El de Mussó y Murillo (2020), en Ecuador, desarrollaron un conjunto de estrategias de motivación al conocer que luego de haber aplicado la metodología hipotética deductiva, con la técnica de Likert, concluyeron que fomentar un clima laboral repercute en una mejora de la productividad de los trabajadores. Es

importante resaltar que este trabajo aporta datos de estrategias para el presente estudio al momento de realizar la discusión.

En México, también Martínez (2020), en su trabajo realizado, en una empresa de tratamiento térmicos, aplicando un cuestionario tipo Likert, con puntos de muestreo en sus diferentes áreas, concluyendo que teniendo en cuenta la mejora del clima laboral esta repercute en las metas de la productividad. Por tanto, su análisis es fundamental para que este estudio nos ayude a fortalecer la investigación.

Asimismo, en Colombia, se destaca que es importante tener en cuenta que cuando se analiza el clima laboral con ciertas variables de productividad esta debe ser analizada con todas las variables y no individualmente ya que no solo depende del entorno laboral sino en su conjunto de los que forma parte los elementos de la organización las que permitirá tener un enfoque mejor para lograr el objetivo (Torres y Yaima, 2021).

En Chile, en una investigación realizada, a una empresa privada, se menciona que se obtuvo un 74.2% de un clima laboral positivo, que contribuye en alcanzar la productividad y que el recurso humano se sienta feliz en su entorno (López y Castiblanco, 2021).

Pilligua y Arteaga (2019), evaluaron el clima laboral y su influencia sobre la productividad de la empresa Hardepex, a 84 trabajadores; por lo cual usando estudios descriptivos con técnicas cualitativas y aplicando encuesta; se obtuvo que el clima laboral no es el adecuado por consecuencia se manifiesta productividad baja, concluyen que se debe generar ambientes laborales adecuados para que se mejore su productividad.

Vidal y Cárdenas (2022), investigaron como influye los factores de liderazgo, compromiso y clima laboral frente a los indicadores de productividad en los trabajadores de la empresa pública de hidrocarburos Petroecuador, se encuestaron 119 trabajadores, y se procesaron los datos utilizando análisis descriptivos y estadístico correlacional, resultando que los factores de clima laboral si influye significativamente en los indicadores de productividad.

Ortiz (2021), realizó un estudio sobre la relación entre el clima organizacional y el desempeño del personal administrativo de la universidad de Loja, encuestaron a 150 trabajadores, utilizando cuestionarios, procesando los datos por el programa SPSS v26, para su análisis estadístico de correlación; se determinó que existe correlación positiva con el clima organizacional.

En Perú, en una institución privada Mi Banco-Chiclayo, se realizó un estudio a 45 trabajadores para determinar la relación del clima laboral y la productividad utilizando un cuestionario y el estadístico de correlación de Pearson dando como resultado 0.593 de correlación positiva media, concluyendo en su estudio que, si se mejora el clima laboral su productividad tiende a aumentar (Altamirano, 2020).

En una institución pública, como la Corte Superior de Ica, determinaron la relación del clima laboral con la productividad del área administrativa, utilizando a 62 trabajadores, utilizando cuestionarios y establecer el análisis mediante los estadísticos de correlación, concluyendo que el clima laboral tiene una influencia marcada con su productividad de sus administrativos (Andrade, 2020).

Torres (2020), en su estudio para determinar la relación entre el clima laboral y productividad de los servidores del Poder Judicial, de San Martín, aplicando un cuestionario a 30 trabajadores, obteniendo como resultado regular en un 50% para la variable clima laboral, en su aspecto derechos y deberes, pero es débil en su aspecto comunicacional y remunerativo, asimismo su productividad es baja, debido al contexto de la pandemia de Covid-19, esto permite en su análisis que no existe relación entre las variables en estudio.

De igual manera Moreno (2021), realizó una investigación en una institución pública de servicios SEDALIB S.A. en Trujillo para estudiar si existe relación del clima laboral y el desempeño para lo cual dispuso una muestra de 24 trabajadores, utilizando cuestionarios, concluyendo que existe una relación marcada de 0.692 de asociación positiva por lo cual se debe implementar una mejora de dichas variables en su institución.

En otra institución pública, Lache (2020), en su estudio clima laboral con el personal del servicio de apoyo al diagnóstico por imágenes y su productividad en el Hospital Regional de Lambayeque, su clima organizacional y productividad está

en un nivel medio de 97.3 y 56.76 %; respectivamente y encontró que existe si relación significativa de 0.653 de Pearson, por lo cual concluyeron que hay relación donde se debe incidir en fortalecer dichos factores para el logro de sus objetivos.

También, Mejía (2022), en su investigación evalúa, a los trabajadores municipales de Chilete-Trujillo, realiza un trabajo descriptivo correlacional, utilizando a 36 trabajadores, para lo cual empleo la encuesta para recolectar datos, mediante un cuestionario. Obteniendo como conclusión una relación de estas variables de positiva moderada. De relacionar de acuerdo a sus dimensiones y como lo enfoquemos al estudio.

En el ámbito Regional, tenemos a Castro (2021), en su investigación, realizada en una institución pública universitaria de Amazonas, utilizando un enfoque cuantitativo y dos encuestas para las variables. En su conclusión denota que existe una relación media (84.1%), de un clima laboral respecto a la productibilidad, dado que si esta no es buena o no se mejora algunas dimensiones esto repercute en la institución.

Como órgano normativo tenemos a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, de los servidores público, el cual fomenta el trabajo en equipo, la satisfacción y mejora de la productividad y se expone en el plan de cultura y clima organizacional 2020-2022 (SERVIR, 2022).

Conceptualmente el clima laboral, según Brunet (1987), quien es citado por Mejía (2022), nos dice que son caracteres, modos que son cambiantes en un ambiente de trabajo y percibidas, sentidas por los trabajadores de una organización y que influye en ella; dentro de las teorías sobre clima laboral, tenemos a Douglas Mc Gregor, el cual es citado por Chávez, en la investigación de Brancato (2011), con relación a su proceder de las personas en su lugar de su labor, tenemos a la teoría X e Y. El autor refiere, sobre la teoría X, que el hombre percibe que el trabajo lo desamina interna al realizar sus actividades, generando malestar y desgano. Debido a este instinto humana, las personas tienden a ser que ser impuestas a realizarlo por las que fuera requerido, es similar al requerido por otras actividades que involucra el esparcimiento y la diversión, se menciona que los trabajadores solicitan ciertas estimulaciones recreacionales, ser motivadas por sus superiores y un lugar que tenga las condiciones saludables con los estímulos para mejorar y

cumplir lo encomendado en sus actividades y lo personales, bajo condiciones adecuadas, esto permitirá que acepten retos, compromisos y mejorar sus metas y logros. Entonces el autor concluye que la mejor opción es la teoría Y para que una organización mejore sus criterios de productividad. Una organización debe de proveer el lugar y acondicionarlo para que se desenvuelvan bien el personal y esto permite que haya más compromiso en toda su dimensión de la organización.

De igual manera Brancato (2011), menciona a Beyker Samanay, que formula la Teoría Z, donde nos menciona que los seres humanos deben cultivar los valores de su condición humana y que nos indica que es importante el conocimiento de las dos teorías X e Y; ya que permitirá darle las herramientas para administrar a las personas para trabajar en grupo, con las valoraciones de cada uno de ellos y así permita que sean más eficientes. Esta teoría Z, propone que los empleados no se deben de separar de su parte humanizada, donde se los valore, estime, escuche y opinen sobre los cambios donde ellos tengan mucha incidencia, permitiendo dos cosas que la organización aumente su productividad y a la vez su crecimiento de los trabajadores. Se desea crear con esta teoría Z, un nuevo modelo en el ámbito empresarial el cual se tenga como base la importancia de que los trabajadores.

Por otro lado, Brancato cita a Chávez (2011), menciona la teoría de Likert de clima laboral, que consiste en que para que funcione mejoras en el comportamiento de los trabajadores debe haber compromiso de los jefes o gerentes y sus acciones en la organización que los van percibir todas estas situaciones permitirá la reacción de los trabajadores; Martínez (2011), citado por Brancato, menciona la motivación y las satisfacciones surgen de las oportunidades que le proporciona el lugar del trabajo, para que el trabajador pueda realizarse individual y colectivamente.

Una primera dimensión, el ambiente físico, la cual constituye una serie de características como en ambiente mismo, el sonido, la iluminación distribución de espacios, su ubicación, la limpieza, disposición adecuada de los enseres etc. Estas características son importantes porque repercuten en un óptimo desarrollo de las actividades; Lopez y Pinilla (2021), nos menciona que el entorno físico, viene a hacer un lugar de trabajo con una infraestructura interesante que tenga la más mínima de riesgos físicos que se encuentren en ella durante la tarea laboral. Ciertos riesgos como mecánicos, eléctricos, ergonómicos deprimen al trabajador ya que ello conlleva al stress, según sea la actividad laboral. Según la enciclopedia

económica (2019), nos define el indicador de recursos materiales, que son aquellos recursos o medios físicos que permita a las personas de una organización lograr un determinado objetivo.

Las condiciones sociales, Chiavenato (2011), son aquellas que definen o promueven servicios y prestaciones, previstos o no en la ley, como un refrigerio en el centro de trabajo, promover un evento, reuniones programadas, compartir con algunas alimentaciones que la institución promueve a sus empleados. Asimismo, estas condiciones promueven reuniones de confraternidad e una asistencia médica por la institución o solidaria en todo su ciclo de vida del empleado entre otras acciones. Dentro de estas condiciones tenemos al indicador Liderazgo; Koontz, Weihrich y Cannice (2012), definen como la habilidad en impactar en los trabajadores para lograr su propósito o meta. Los puestos directivos pueden estar acompañados de cierta autoridad donde se asume un liderazgo solo por esa jerarquía, pero no todos los directivos son líderes y tampoco todos los líderes son directivos, que tampoco es una regla en una organización por esa posición que asumen y se dirija eficazmente. Bueno es importante ver que esta designación de líder puede surgir en el interior del grupo o ser designado para su conducción. Las organizaciones van a necesitar líderes que muestren una fortaleza que conjuntamente con una administración y dirección estén sólidas, para alcanzar una eficacia óptima.

El indicador comunicación, Chiavenato (2014), menciona que es la manera de relacionar con otros sujetos mediante las ideas, pensamientos, ideologías y valores según las necesidades de tener o entregar información, mediante el intercambio de dicha información de forma vertical o horizontal de la jerarquía en la organización de sus integrantes que permite ese rol comunicativo, está claro nos menciona el autor, sin esa tan ansiada comunicación las organizaciones tienden al fracaso y continuar en este competitivo mundo. Los medios que se da para la comunicación puede ser oral, escrita o ambos, todos los medios utilizados sirven en este proceso, además permite a sus integrantes que sean escuchados tanto en sus temas personales o como grupo sobre el trabajo. Este proceso de la comunicación se puede dar de arriba hacia abajo o al revés, Garrido, Goldhaber y Putnam (2020), mencionan que la primera situación se da para el cumplimiento de

actividades, mediante la jerarquía de la organización, por el contrario, la otra situación permite un enriquecimiento de decisiones y que sea más participativo.

El indicador compromiso para Peralta, Santofimio y Segura (2007), se define, como se involucra los trabajadores y la lealtad de continuar con su organización. Asimismo, el trabajador entiende que su identidad es con la organización, también ve que su labor es importante y la necesidad de contar para los trabajos asignados.

Locke (1968), es citado por Pérez (2011), que define el indicador satisfacción, como una percepción placentera, alegre en su experiencia particular laboral. Y que este comportamiento no es individual sino general que se ve influenciado por otros factores que vincular a la organización.

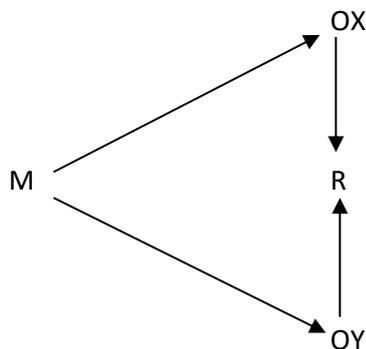
La productividad conceptualmente, es la relación de los resultados (bienes y servicios), entre los recursos (como la mano de obra y el capital), Dessler y Valera (2011), menciona que la productividad de la organización es aquella que logra sus metas, durante todo el proceso de transformación de insumos en productos en un bajo costo. La productividad involucra un interés tanto en la eficacia como la eficiencia. Como ejemplo, en el ámbito privado, cuando es eficaz, si se alcanzó sus metas de ventas en el mercado, pero tiene que ser eficiente en su rubro, en lo pública, ejemplo un hospital, es eficaz cuando satisface con éxito las necesidades de sus pacientes. Es eficiente cuando los costos no son afectados a los pacientes y también cuando el hospital se organiza con su personal mejorándolo y su relación de la estancia del paciente se haya reducido en días se dice que esta ha aumentado su eficiencia productiva. Van Den (2009), menciona que, para poder lograr dicha calidad y optimizar los rendimientos esperados, se debe capacitar al personal, que mejora su inteligencia de sus emociones, además de su salud y la seguridad; los autores Koontz, Weihrich y Cannice (2012), nos menciona que el rendimiento cuenta con tres conceptos indispensables de conocer y que están relacionados en forma directa con esta forma de trabajo que es desempeñarse bien, como es la eficiencia que bien a ser obtenciones de esos recursos que al final toda esa sumatoria utilizados en la organización lo van a convertir en obtener el tan ansiado producto y los beneficios de sus componentes. Efectividad, es la proporción que existe entre la finalidad que se ha alcanzado y los resultados proyectados. Eficacia, nos permite examinar el resultado de la finalidad que se ha obtenido en la organización y utilizando adecuadamente los recursos.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Es tipo básica el estudio, lo que se busca, es aumentar los conocimientos que ya se cuenta sobre un tema definido. Por lo tanto, esta investigación va a reforzar estos conocimientos (Arias, 2012).

Se empleó el diseño no experimental, el investigador interviene como un espectador de las percepciones. De nivel descriptivo – correlacional para conocer la asociación entre la variable en estudio (Valderrama, 2015).



En donde:

M: Muestra

OX: Variable clima laboral

OY: Variable productividad

R: Relación de las variables

#### 3.2. Variables y operacionalización

El estudio comprende las variables de, clima laboral y productividad. Conceptualmente el clima laboral, según Brunet (1987), nos dice, que son caracteres, modos que son cambiantes en un ambiente de trabajo y percibidas, sentidas por los trabajadores de una organización y que influye en ella.

Como definición operacional, el clima laboral está dado por las respuestas que son desarrolladas por el trabajador al proporcionarle el cuestionario.

Para la variable clima laboral dentro de sus dimensiones tenemos las condiciones físicas, con indicadores: ambiente físico, recursos materiales, la

otra dimensión es condiciones sociales con indicadores: organización, liderazgo, comunicación, compromiso, satisfacción.

La productividad conceptualmente, es la relación de los resultados (bienes y servicios), entre los recursos (como la mano de obra y el capital), Dessler y Valera (2011).

Su definición operacional de la productividad del personal se expresa por la información al momento de ejecutar la encuesta respectiva.

Para la variable productividad dentro de sus dimensiones tenemos eficiencia, con indicador, actividades planeadas, resultados planeados: tarea planeada. Dimensión eficacia, con indicador. resultados alcanzados. Dimensión efectividad, con indicador de meta deseado.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Por población entendemos al conjunto de elementos que pueden ser finito o infinito, para analizarse en un estudio (Arias, 2012). En nuestra investigación se encuestó a 30 recursos humanos de control de vectores en una institución de salud, Amazonas.

Criterios de selección

Criterios de inclusión, tenemos a los trabajadores de control de vectores, con contrato cas y nombrados.

Criterios de exclusión, se excluyó al personal con contrato de locación por terceros.

Muestra

La muestra está representada por la misma población, debido a que es pequeña, 30 trabajadores de control de vectores en una institución de salud, Amazonas.

Muestreo

El método para poder seleccionar a los integrantes de la muestra en la presente investigación, es mediante el muestreo no probabilístico, la cual a los participantes fueron tomados a criterio del investigador.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

El estudio utilizó la técnica de encuesta, como instrumento el cuestionario, tipo Likert modificado. Donde se consignaron pregunta para la

variable clima laboral tomando sus dos dimensiones condiciones físicas, condiciones sociales. La variable productividad consta de las siguientes eficiencia, eficacia y efectividad.

### **3.5. Procedimientos**

El desarrollo del estudio continuo con la emisión del documento para la aprobación y autorización de la autoridad de salud que dirige la institución para realizar la investigación. El investigador se apersonó a la institución con los instrumentos debidamente impresos y con los permisos acreditados para ser entregados al personal mediante la conversación con el jefe de la unidad que se encargó de reunir a los 30 trabajadores, para que se les explique la finalidad del estudio y las indicaciones del correcto llenado de las encuestas y su franqueza en sus respuestas, luego de llenar la encuesta se recogerá, verificándose su llenado. Luego esta información se llevó a gabinete, para su procesamiento, y su análisis entre las variables y dimensiones.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Luego de recabar los datos de la encuesta, para su análisis se utilizó los programas Excel y programa SPSS V26; que evaluó la relación entre las variables que se estudian, y la estadística de correlación con rho Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Esta investigación refiere que se debe respetar la confiabilidad de los participantes, así como la obtención de la información de autores debidamente citada. Si evidenciara que se cometiera faltas de índole ético el investigador se atiene a los procedimientos administrativos de la institución y judicial (Niño, 2011).

#### IV.RESULTADOS

Habiendo recopilado los datos para su procesamiento el programa de SPSS V26, se procedió a mostrar los resultados producto del análisis referentes a los objetivos planteados y poder relacionar las variables en estudio.

**Tabla 1**

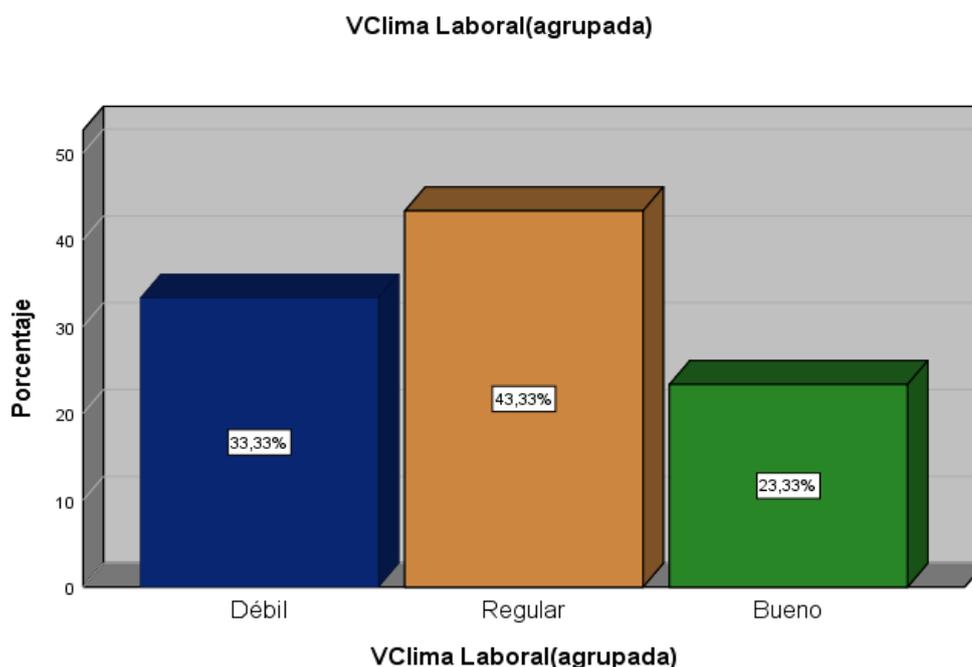
*Nivel de clima laboral de los recursos humanos de control de vectores en una institución de salud, Amazonas.*

	Nivel de Medición	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Débil	10	33,3
	Regular	13	43,3
	Bueno	7	23,3
	Total	30	100,0

Nota: Datos obtenidos del cuestionario tipo Likert de clima laboral.

**Figura 1**

*Nivel de clima laboral de los recursos humanos de control de vectores en una institución de salud, Amazonas.*



Nota: Resultados de la tabla 1

Se observa en la tabla y figura 1, el nivel obtenido de la variable clima laboral del recurso humano del control de vectores en una institución de salud, Amazonas, donde el 43,33% presenta un clima laboral regular, el 33,33% presenta un clima laboral débil y un 23.33% un clima laboral bueno.

**Tabla 2**

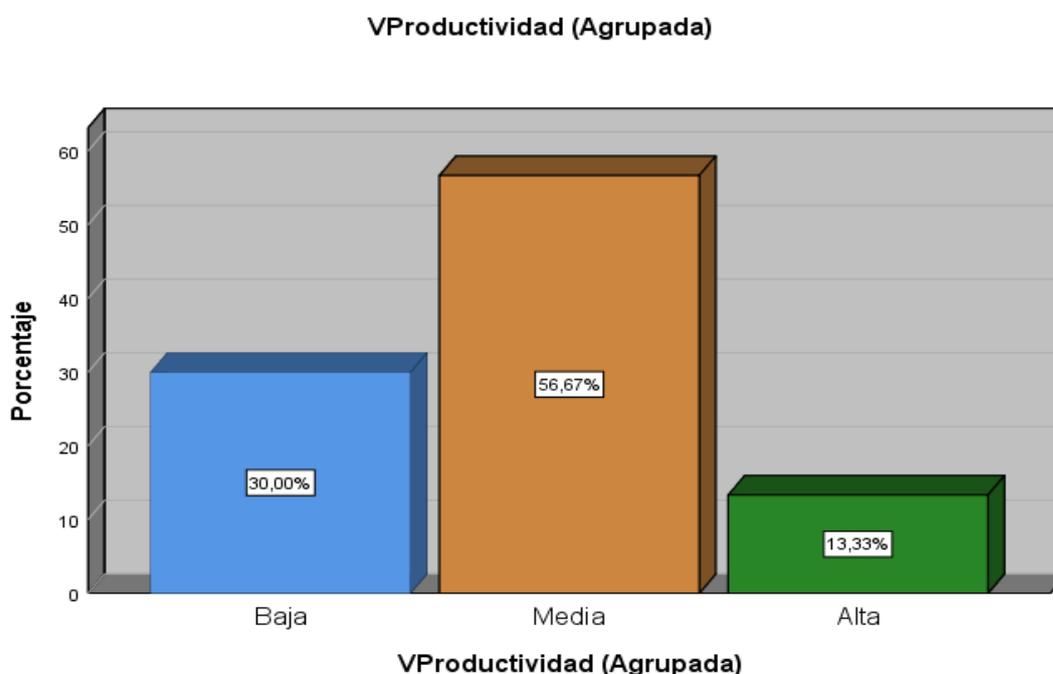
*Nivel de productividad de los recursos humanos de control de vectores en una institución de salud, Amazonas.*

	Nivel de Medición	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	9	30,0
	Media	17	56,7
	Alta	4	13,3
	Total	30	100,0

Nota: Datos obtenidos del cuestionario tipo Likert de productividad.

**Figura 2**

*Nivel de productividad de los recursos humanos de control de vectores en una institución de salud, Amazonas.*



Nota: Resultados obtenido de la tabla 2

Se observa en la tabla y figura 2, el nivel obtenido de la variable productividad del recurso humano del control de vectores en una institución de salud, Amazonas, donde un 56,67% presenta una productividad media, el 30,00% presenta una productividad baja y un 13,33% una productividad alta.

**Tabla 3**

*Nivel de medición por dimensiones de la variable productividad de los recursos humanos de control de vectores en una institución de salud, Amazonas.*

Eficiencia (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	7	23.3	23.3	23.3
	Media	19	63.3	63.3	86.7
	Alta	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Eficacia (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	9	30.0	30.0	30.0
	Media	21	70.0	70.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

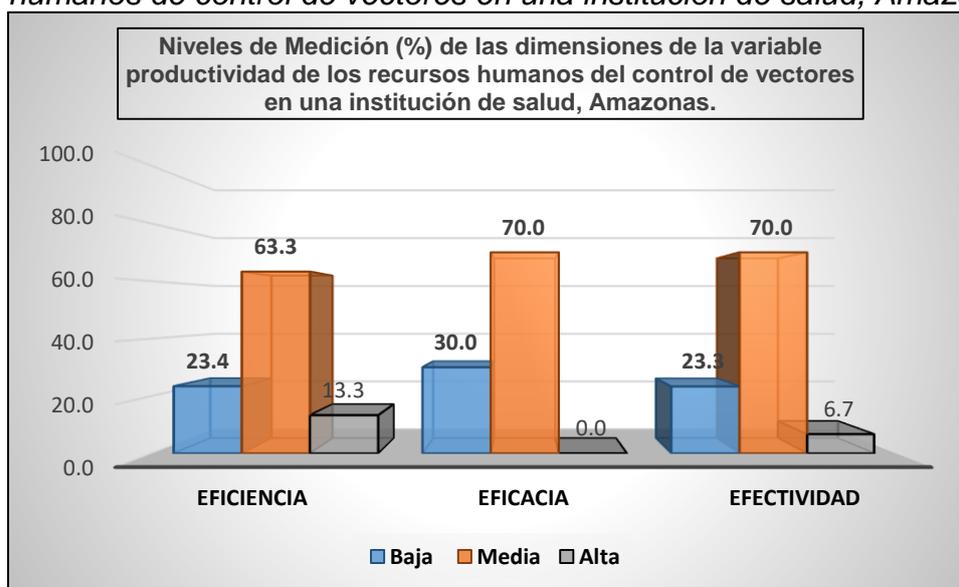
Efectividad (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Baja	7	23.3	23.3	23.3
	Media	21	70.0	70.0	93.3
	Alta	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota: Datos procesados del cuestionario de productividad por el programa SPSSv26

**Figura 3**

*Nivel de medición de las dimensiones de la variable productividad de los recursos humanos de control de vectores en una institución de salud, Amazonas.*



Nota: datos procesados de la tabla 3.

En la tabla y figura 3, se puede evidenciar que las dimensiones de productividad han obtenido para el nivel bajo, la eficiencia fue de 23,4%, eficacia 30,0% y efectividad un 23,0%; en nivel medio, la eficiencia obtuvo 63,3%, eficacia 70,0% y efectividad un 70,0% y al nivel alto, la eficiencia fue de 13,3%, eficacia 00,0% y efectividad un 6,7%, respectivamente.

**Tabla 4**

*Cálculo del coeficiente de correlación de Spearman de las dimensiones de productividad y la variable clima laboral.*

			<b>Correlaciones</b>			
			Dimensión _Eficiencia _P (Agrupada)	Dimensión _Eficacia- P (Agrupada)	Dimensión _Efectivida d_P (Agrupada)	VClima Laboral(ag rupada)
Rho de Spearman	Dimensión_Eficiencia_P (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,504**	,591**	,379*
		Sig. (bilateral)	.	,005	,001	,039
		N	30	30	30	30
	Dimensión_Eficacia-P (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,504**	1,000	,249	,428*
		Sig. (bilateral)	,005	.	,184	,018
		N	30	30	30	30
	Dimensión_Efectividad_P (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,591**	,249	1,000	,163
		Sig. (bilateral)	,001	,184	.	,389
		N	30	30	30	30
VClima Laboral(agrupada)	Coeficiente de correlación	,379*	,428*	,163	1,000	
	Sig. (bilateral)	,039	,018	,389	.	
	N	30	30	30	30	

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

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Datos procesados del cuestionario de clima laboral y productividad en el programa SPSS 26.

En la presente tabla 4, se evidencia los valores de Rho de Spearman de la presente investigación la cual nos va a definir la aceptación de la hipótesis:

Ho: No existe relación entre el clima Laboral y las dimensiones de productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas.

H1: Existe relación entre el clima Laboral y las dimensiones de productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas.

En el análisis, el coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojó valores de clima laboral para las dimensiones de eficiencia de 0.379 de correlación baja, eficacia valor de 0.504 de correlación moderada y efectividad valor de 0.591 correlación moderada. Asimismo, se obtuvo una significación bilateral de 0.005, 0.001 y 0.039 que es menor a 0.05 por tanto se tiene como resultado que existe vinculación de las variables de forma significativa, confirmándose lo planteado en la hipótesis alternativa.

**Tabla 6**

*Cálculo del coeficiente de correlación de Spearman de las variables de clima laboral y productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas.*

		<b>Correlaciones</b>		
			VCL	VP
Rho de Spearman	VCL	Coeficiente de correlación	1,000	,491**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	30	30
	VP	Coeficiente de correlación	,491**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	30	30

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

Nota: Datos obtenidos del cuestionario de clima laboral y productividad analizados con el programa SPSSV26.

La tabla 6 refleja los resultados de la correlación entre la variable clima laboral y la variable productividad positiva moderada, con un valor de Rho de Spearman 0,491 y el nivel de significancia bilateral es 0,006 siendo  $p < 0,05$ . Por lo cual se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna  $H_1$ .

## V. DISCUSIÓN

Habiéndose ya obtenidos los datos y su respectivo análisis según las pruebas estadísticas realizadas, se dispone en disertar con los trabajos de otros autores para definir como las variables están concordante o difieren en los trabajos de los autores,

Los datos obtenidos en el presente estudios son concordantes con Hanna y Aldin, que menciona que un clima laboral tiene relación con la productividad, los autores Sari Ahmad y Abdulbasah, precisa un factor importante que es el confort del ambiente, y Ngwoke menciona el acondicionamiento del ambiente de trabajo, donde en nuestras variables evaluadas se evidencia que si podemos asegurar que un buen acondicionamiento del clima laboral para que se mejore la productividad, de igual manera Kiambi con sus conclusiones precisa igual conclusión; el autor Dirhamsyah concuerda con nuestro trabajo que menciona la importancia del factor liderazgo que forma parte del clima laboral; .con el autor Precious, menciona en sus conclusiones sobre la gerencia en identificarse con los problemas de los trabajadores, la cual es concordante en nuestra variable sobre el liderazgo que debe asumir para la remediación de los problemas y asegurar un buen clima laboral, El estudio de Nuramalina y Cahyadi nos ha permitido en fortalecer nuestra hipótesis es decir que en esta pandemia de COVID-19, la situación presencial y remoto de los trabajadores, nos ha definido la importancia que juega el clima laboral en una institución fortaleciendo nuestra posición de que independientemente de las siguientes situaciones los trabajadores, se siente satisfechos cuando sus directivos les proporciona un ambiente adecuándolo, que permita obtener un buena un nivel de productividad.

El autor Sitohang menciona que el ambiente de trabajo contribuye al desempeño en un 49.5%, lo cual es casi similar al encontrado en el presente trabajo con un 43.3% de nivel regular, eso quiere decir que si se mejora esta variable se aumentara la productividad. Esto también es corroborado por otro investigador Setiyanto, nos menciona que el entorno de trabajo físico o no físico contribuye en la productividad, lo cual fortalece el presente estudio al tomar en cuenta el clima laboral fundamental para su mejora de las instituciones.

Los autores Ari y Surya trabajaron los factores muy importantes, como compensación, motivación sumado al ambiente de trabajo que en su conclusión

repercute en un efecto positivo en su productividad, que en comparación con nuestro trabajo se ha trabajado también dichos factores que se ha obtenido una significancia positiva moderada. Se menciona que hay concordancia en dichos factores que permite un buen clima laboral, otros autores también mencionan su concordancia con sus conclusiones como Putra y Mujati.

Pilligua y Arteaga mencionan que si no se cuentan con clima laboral adecuado se manifiesta en una productividad baja, concordando con nuestro trabajo donde se ha obtenido una productividad bajo producto de un clima laboral regular.

Altamirano en su estudio de clima laboral si tiene relación con la productividad obtuvo un coeficiente de correlación de 0,593 que es concordante con el presente estudio que se traduce en una correlación positiva media. Dicho resultado también concuerda con el autor Moreno que obtiene 0.692 de correlación, de igual manera Lache otro autor obtiene un 0.653 de relación de significancia que se encuentra en la misma concordancia, esto indica que a pesar de que algunos autores trabajan diferentes factores de clima laboral esta de alguna manera nos confirma que también se afecta la productividad de las organizaciones o instituciones

En instituciones públicas se han realizado varios trabajos sobre las variables de clima laboral y productividad, donde también a pesar que los resultados están definidos en dar atención a la población se ha encontrado que el clima laboral repercute en la productividad en donde el autor Andrade concuerda con el presente trabajo como instituciones públicas.

Se ha observado que el trabajo de Torres, realizado a trabajadores del poder judicial en momento de pandemia de COVID-19, la misma que ese espacio que se vivía no se observaba varios factores ya que existía modalidades de trabajo presencia y remoto, es entonces que es otro contexto social, al observar sus resultados vemos que a pesar que se concuerda con su variable de clima laboral regular, al análisis de correlación no es concordante con el presente estudio al no existir relación entre dichas variables, es importante tener en cuenta que los factores y el tipo de contrato repercute en las instituciones.

Mejía y Castro, menciona que si no se mejora algunos factores del clima laboral como instituciones públicas repercute en las actividades de la institución y

la cual estos resultados están enmarcados con el presente estudio la cual se manifiesta en la baja productividad.

El trabajo de Lache también es concordante con el presente estudio ya que se presenta de nivel medio obtenido de las variables clima laboral y productividad.

Es importante resaltar las teorías que se ha fundamentado el presente la cual se fortalece al concordar con las teorías de Douglas Mc Gregor, en la teoría X, que menciona, por naturaleza el hombre rechaza el trabajo, la supervisión y la presión, el cual menciona esto se mejoraría, si la organización instala momentos de estimulación como recreaciones, mejora remunerativas, condiciones saludables, la cual se traduce en que el trabajador acepte compromisos con su institución, dado que en los resultado se menciona algunas factores de la teoría es concordante para la mejora de la productividad de la institución.

Es importante mencionar que el clima laboral es abordado como un conjunto de factores que se relacionan entre sí, permitiendo que estos se interrelación unos en menor o mayor grado de influencia, que repercute de una manera en lo que se quiere proponer en este caso es la productividad de las organizaciones, lo cual es fundamental tratarlo ya que nos va a permitir definir bien estas variables al momento que se quiere discutir, de igual manera la variable productividad, autores como Chiavenato, Brunet, nos recalcan que el clima laboral está formado por un conjunto de factores que según sea la funcionalidad de la organización, esta vera la que más le convienen en mejorar dichas relaciones pero que al final todos deben converger en que el recurso humano, necesita tener un buen clima laboral para lograr sus metas.

El presente trabajo se fortalece su fundamento cuando observamos que los resultados se recalca bien que si el clima laboral y el entorno si no se mejorara esta se verá afectada en la productividad de los servicios que brinda la institución, es así que el Dr. Mc Gregor, nos indica que una implementación del lugar del trabajo repercute en el compromiso de los trabajadores, es importante resaltar que la mayoría de los investigadores mencionan esta mejora conjuntamente con el presente trabajo, siendo una regla que toda institución debe implementar y fortalecer para en buen encaminamiento de su institución.

Con la teoría Z, en autor Beyker Samanay, que nos menciona que los trabajadores deben cultivar acciones valorativas importante para un buen clima

laboral, es así que menciona que las tres teorías X, Y e Z, se complementa para un buen funcionamiento de una organización; de igual manera con los estudios y las valoraciones obtenidas que también se encuentra enmarcada en el mismo sistema de una organización. Es importante resaltar esta teoría porque lo define como un conjunto de teorías interrelacionadas. Todos los autores concuerdan que los conflictos existen en toda institución la cual se debe fomentar el cultivo de valores en sus miembros, pero también se menciona que esto no es en forma aislada, sino que relacionada.

Con la teoría de Likert, se fortalece la presente investigación al concordar en todas sus variables que se procesaron esto es, que los jefes o gerentes deben definir mejoras en su institución y compromisos con sus trabajadores, que si cumplen con sus compromisos los trabajadores reaccionaran con motivación y desarrollo de la mejora de productividad, en los diferentes factores que se quiera trabajar en los estudios de los autores mencionados.

Lopez y Pinilla menciona que el entorno físico y sus componentes básicos como un área, limpio, seguro y confortable, es importante para el cumplimiento de sus actividades, esto traduce en la percepción del clima laboral, la cual el presente trabajo hace hincapié que manifiesta, un clima regular a bajo en el presente estudio de mejorarlo se alcanzará la productividad, y poder actuar en la institución, según se menciona en el anexo 6.

Con el autor Chiavenato, nos menciona que, también se fortalece el estudio al haber encontrado que no existe incentivos y compromiso para el desarrollo del personal, en lo cual este autor nos dice, estas acciones son importantes porque permitirá que a los trabajadores se promuevan y se presenten condiciones de confraternidad y solidaria; asimismo mucho más, lo dicho por los autores Koontz, Wehrich y Cannice, que menciona que se debe responsablemente un liderazgo con los trabajadores y que permita su desarrollo personal y laboral, también es concordante con el presente trabajo ya que juega un papel importante su compromiso con los trabajadores. Si no hay liderazgo en una institución esta tiende a tener un mal clima laboral.

En los ítems de comunicación se denota que existe una comunicación regular la cual según el autor Chiavenato esta debe ser fundamental que permitirá una buena organización de sus integrantes, al igual con el presente trabajo este

factor juega un papel importante en la institución del presente estudio, al haberse reportado un nivel de comunicación de regular a débil, como se muestra en las tablas del anexo 6.

El compromiso, como indicador, ha sido manifestado tanto en forma aislada como conjunta del clima laboral, en los trabajos de Castro, Vidal y Cárdenas la cual manifiesta que si existe compromiso de los directivos esta se traduce en mejora de la productividad la cual también en la presente investigación también se ha traducido como un nivel de regular a bajo lo que manifiesta en congruencia con los autores que se debe mejorar este factor. Esto nos dice que todos los factores están relacionados y al final convergen en el clima laboral, pueden darse que se manifieste algunos factores en forma aislada pero que no genera trascendencia en mejorar el clima y su productividad, es por eso que en nuestro estudio se estudió en forma integral y conjunta para que proceda a definir en qué factores se debe actuar pero que esto es consecuente con los factores que lo confirman, por lo tanto, se valora las definiciones de Locke.

Hemos visto anteriormente, como en los trabajos realizados por los diferentes autores como la variable sus factores se relacionan, de igual manera existe también, relaciones de los factores que conforman la otra variable, que es productividad, que es aplicable a las organizaciones, la cual deben guardar ciertas relaciones con sus factores que los componen, entonces se cumple lo establecido por Brunet, que todo es un sistema interrelacionado, para que funcione deben estar relacionados y estar funcionando a un mismo nivel según la teoría de sistemas de Bertalanffy, la cual es citada por Brunet; entonces si el clima laboral se define como bajo se relaciona en forma directa con la productividad.

Se ha contrastado también con el factor de satisfacción laboral, como los autores, Osmani, Sejdiu y Jusudi, al igual que los trabajos de Liu, que han mencionado que en sus trabajos se debe mejorar el clima laboral para que repercuta en la satisfacción de los trabajadores y si es lo contrario esto trae malas consecuencias por lo tanto al hacer un comparativo con los datos del presente estudio que se detallan en el anexo 6, confirma sus conclusiones de dichos autores.

Todos los autores que se han tratado en la investigación, han mencionado que la productividad no se define sola en una organización, ya que durante todo el proceso de sus componentes uno más que otro elevará el nivel pero como han

mencionado estos autores y el presente estudio, que si se toma en cuenta los factores que repercuten en más o menos la productividad amerita que sean evaluados para una buena toma de decisiones en los cambios que se requieran hacer y que sea en beneficio de la institución sea el producto que se quiere obtener unos serán bienes y otros serán servicios a la comunidad.

Entonces se ha discutido que tanto las variables clima laboral y productividad están conformados por factores y que estos suman para obtener lo mejora de la organización que es su productividad.

El autor Brunet, menciona que incentivar a los trabajadores, deben ser permitidos siempre y cuando sea equitativos y para el compromiso de promover a los empleados estos deben ser periódicos, esto se manifiesta en varios factores de la productividad en el presente estudio al ser un punto principal de que el clima laboral se manifieste en un porcentaje regular al no permitirse en la institución este tipo de acciones que al final no conducen a una mejora de la productividad, entonces es menester, que con los resultados obtenidos se tenga que realizar algunas mejoras en este factores de compromiso y comunicación para mejorar el clima laboral.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Respecto al objetivo específico 1, se identificó que el clima laboral de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas, se encuentra en un nivel regular con un 43.3%, debiéndose establecer acciones para fortalecer los factores que se han estudiado en esta variable.
2. Respecto al objetivo específico 2, se identificó que la productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas, esta se encuentra en un nivel medio con un 56.7%, por lo cual se debe fortalecer la variable clima laboral, para que repercuta en la productividad de la institución.
3. De acuerdo al objetivo específico 3, se estableció que existe relación entre el clima laboral y las dimensiones de la productividad, el cual se encontró que el clima laboral se relacionó con la dimensión eficiencia con un valor de 0.379, clima laboral con eficacia valor de 0.504 y clima laboral con efectividad con un valor de 0.591, en un nivel de correlación positiva moderada, entonces si el clima laboral se mejora ésta repercute en la productividad.
4. Respecto al objetivo general, se determinó que existe relación entre el clima laboral y la productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas, con una correlación positiva moderada, esto significa que si mejoramos los factores del clima laboral que están involucrados en el presente estudio esta mejorara su productividad.
5. En el presente estudio se acepta la hipótesis alternativa al existir correlación positiva moderada entre las variables de clima laboral y productividad y se rechaza la hipótesis nula.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Al Director Ejecutivo de la institución de salud, Amazonas, realizar reuniones con su equipo de gestión, para incluir las conclusiones del presente estudio y realizar los cambios en la mejora del clima laboral para incrementar los indicadores de productividad y se pueda obtener resultados sanitarios óptimos que permitan a la población acceder adecuadamente mediante sus intervenciones con estos recursos humanos.
2. Al equipo de gestión, realizar reuniones con sus integrantes y con los recursos humanos de control de vectores y tomar en agenda los puntos concluyentes para poder darle mayor importancia al clima laboral, dado que, si se mejora esta variable, se mejoraría los objetivos planteados como institución, implementar estrategias como el fortalecimiento de capacitación, incentivos laborales, programas de coaching, que permita que el trabajador se sienta comprometido con su institución.
3. Al coordinador del programa presupuestal de Enfermedades Metaxénicas, tomar en cuenta las conclusiones de las variables expuestas dado que, sin una buena implementación, equipamiento adecuado y oportuno, en todas sus dimensiones estudiadas, se mejoraría el clima laboral y se enfocaría en una mejora de la productividad en el trabajo y en equipo permita obtener las metas programadas que se traduce en obtener el presupuesto por resultado de la institución.
4. Al jefe de Salud Ambiental, realizar reuniones periódicas y fomentar los valores que permita escuchar a los integrantes y se evite la formación de grupos para lo cual se debe programar capacitaciones sobre clima laboral, de coaching, salud mental, la cual pueda definir sus actividades adecuadamente, si se mejora estos factores permitirá obtener las metas programadas y obtener la productividad, que se traduce en el presupuesto por resultado.

## REFERENCIAS

- Contreras, N. (2019). Desarrollo Organizacional: Modelo de clima laboral para incrementar la productividad en una empresa manufacturera. Vol. 3. <https://www.comecso.com/ciencias-sociales-agenda-nacional/cs/article/view/325/327>
- Moreno, J. (2021) Cómo mejorar el clima laboral: estrategias y ejemplos. Hubspot <https://blog.hubspot.es/service/clima-laboral>
- Maldonado, A. (2019) Satisfacción laboral un factor que impacta la salud de los colaboradores. Revista Red Forbes. <https://www.forbes.com.mx/satisfaccion-laboral-un-factor-que-impacta-la-salud-de-los-colaboradores/>
- Aptitus (20 de setiembre del 2018). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. El Comercio. <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/?ref=ecr>
- Teschner, D. (2019). Creating a positive work climate. Leaders' actions are key to staff motivation and productivity. NH Business Review. <https://www.nhbr.com/creating-a-positive-work-climate/>
- Eurofound and International Labour Organization (2019), Working conditions in a global perspective, Publications Office of the European Union. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_696174.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696174.pdf)
- Osmani, F., Sejdiu, Sh., Jusufi G. (2021) Organizational climate and job satisfaction: empirical insights from Kosovo manufacturing and service sector organizations. Journal of Contemporary Management Issues. <https://hrcak.srce.hr/file/405311>
- Liu, Shuya; Sun, Kevin. (2021). Work Environment and Employee Performance: Evidence from Sell-Side Analysts. Review of Business; Tomo 41, N.º 2, pp: 85-117. <https://www.stjohns.edu/sites/default/files/2021-07/Review-of-Business-41%282%29-June-2021.pdf>

- Prasetyo, et al (2021) Discipline and Work Environment Affect Employee Productivity: Evidence from Indonesia. *International Journal of Entrepreneurship*, 25 (5). pp. 1-32. ISSN 1939-4675  
<https://www.abacademies.org/articles/discipline-and-work-environment-affect-employee-productivity-evidence-from-indonesia-10772.html>
- Hanna, A. y Aldin, S. (2017). The Consequence of work environment on Employees Productivity. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 19, Issue 1.  
[https://www.researchgate.net/publication/312504772\\_The\\_Consequence\\_of\\_work\\_environment\\_on\\_Employees\\_Productivity](https://www.researchgate.net/publication/312504772_The_Consequence_of_work_environment_on_Employees_Productivity)
- Sari, L., Ahmad A. y Abdulbasah, A. (2020). Improving Productivity through Work Environment, Training, Health and Safety. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Volume 13, Issue 3.  
[https://www.ijicc.net/images/vol\\_13/Iss\\_3/13351\\_Siregar\\_2020\\_E\\_R.pdf](https://www.ijicc.net/images/vol_13/Iss_3/13351_Siregar_2020_E_R.pdf)
- Ngwoke, D. (2021). Influence of office facilities and work place environment on staffs' productivity in the University System. *Annals of the Faculty of Engineering Hunedoara - International Journal of Engineering*. Issue 1, p43.  
<https://pesjournal.net/journal/v2-n4/8.pdf>
- Nuramalina, G., y Cahyadi E. (2021). How does work environment influence productivity during COVID-19 pandemics? A case study in IPB University. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 7(2), 295.  
<https://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm/article/view/34061/21746>
- Sitohang, N. (2020). Effect of work environment to employee performance in PT Abadi Motor Indonesia. *International Journal of Research - Granthaalayah*, 8(2), 19–27.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3692539>
- Setiyanto, Adi Irawan, & Natalia, Natalia. (2017). Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard Manufacturing Company. *Journal of Applied Accounting and Taxation*, 2(1), 31–36.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.1306537>
- Dirhamsyah. (2021). The Influence of Work Environment and Leadership Style on Employee Productivity. *International journal of multidisciplinary research and analysis*, 04(02), 117–124.

- <https://doi.org/10.47191/ijmra/v4-i2-02>
- Precious, N. et al. (2019). Work Environment and Employee's Commitment in Three Selected Institutions in Rivers State. *International Journal of Engineering and Management Research*, 9(4), 138–147.  
<https://doi.org/10.31033/ijemr.9.4.20>
- Kiambi, M. (2017). Working environment influences employee productivity among public primary school teachers in Imenti North Sub County, Kenya. *European Journal of Social Sciences Studies*, 2(6).  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.844044>
- Similoluwa, A. (2022). Relaxation Activities and Work Environment as Correlates of Academic Staff Productivity in Universities in Southwest, Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business, Arts & Science*.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.6131941>
- Dian, S., Yuniman Z. y Pitriyani P. (2022) The Influence of Work Responsibility, Work Discipline, and Work Environment on the Work Productivity of Employees in the Department of Youth and Sports, Culture and Tourism of Labuhanbatu Regency. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal*. Volume 5, No 2, May 2022, Page: 13691-13701.  
<https://www.bircu-journal.com/index.php/birci/article/view/5228/pdf>
- Naringrekar, P. Jain D. (2020) Factores que afectan la productividad en ambiente de trabajo. *International Journal for Research in Applied Science & Engineering Technology (IJRASET)*. ISSN: 2321-9653; IC Value: 45.98; SJ Impact Factor: 7.429. Volume 8 Issue VII.  
<https://www.ijraset.com/files/serve.php?FID=29803>
- Ari, N., Surya M. (2020) The effect of work environment, compensation, and motivation on employee work productivity. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)* e-ISSN:2378-703X Volume-4, Issue-8, pp-316-324  
<https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2020/08/ZL2048316324.pdf>
- Chukwuma, N. (2022) Physical Work Environment and Workers' Productivity in Selected Small and Medium Scale Enterprises in Umuahia, Abia State, Nigeria. *South Asian Research Journal of Business and Management*.

- Abbreviated Key Title: South Asian Res J Bus Manag. ISSN 2664-3995.  
Volume-4. Issue-3.  
[https://sarpublication.com/media/articles/SARJBM\\_43\\_82-89\\_Va7dDaK.pdf](https://sarpublication.com/media/articles/SARJBM_43_82-89_Va7dDaK.pdf)
- Putra, I. Mujiati P. (2022) The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity. *European Journal of Business and Management Research*  
<https://ejbmr.org/index.php/ejbmr/article/view/1310/742>
- Prada, R. Rueda, M. Ocampo, P. (2020) Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista espacios*. Vol. 41.  
<http://w.revistaespacios.com/a20v41n45/a20v41n45p06.pdf>
- Mussó, L. Murillo D. (2020) Asociación entre el clima laboral y la influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa farmacéutica Labovida. *Revista Mapa*, 10(20), 169- 181.  
<https://revistamapa.org/index.php/es/article/view/243/337>
- Martínez, M. (2020) El clima laboral como factor influyente en la productividad en una empresa de tratamientos térmicos. [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Queretaro].  
<http://ri-ng.uaq.mx/bitstream/123456789/2215/1/CAMAN-149328-0620-728-MARIA%20CONSEPCION%20MARTINEZ%20QUINTANA%20%20-A.pdf>
- Torres, A. Yaima F. (2021). El clima laboral y sus efectos en la productividad empresarial: una mirada a empresas colombianas. *Universidad Nacional Abierta y a Distancia*.  
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/43984/flyaimam.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López N. Castiblanco K. (2021). Clima laboral como factor influyente en el nivel de productividad: caso unión soluciones S.A.S. *revista chilena economía y sociedad* Vol. 15, Número 1.  
<https://sitios.vtte.utem.cl/rches/wp-content/uploads/sites/8/2022/01/revista-chilena-economia-y-sociedad-vol15-n1-2021-Lopez-Castiblanco.pdf>
- Pilligua, C. Arteaga F. (2019) El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, vol. XV, núm. 28. *Sistema de Información Científica Redalyc*.

- <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Vidal, A., Cárdenas B. (2022) Clima laboral y su relación con los indicadores de productividad laboral empresa pública de hidrocarburos Petroecuador. [Tesis de Maestría Universidad Politécnico Salesiana].  
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21792/1/UPS-GT003599.pdf>
- Ortiz, M. (2021) Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la facultad jurídica, social y administrativa de la Universidad de Santa Elena.  
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6746/1/UPSE-MTH-2022-0001.pdf>
- Altamirano, R. (2020). Clima laboral y productividad de los colaboradores de Mi Banco, Agencia Chiclayo. [Tesis de maestría Universidad Señor de Sipán].  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7654/Altamirano%20Ojeda%2c%20Raquel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Andrade, N. (2020). Impacto del clima laboral respecto a la productividad del área administrativa de la Corte Superior de Justicia de Ica. [ Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejos].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84233/Andrade\\_CNC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84233/Andrade_CNC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Torres, I. (2020) Clima laboral y la productividad de los servidores de la Corte superior de Justicia de San Martín, sede El Dorado. [ Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejos].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53833/Torres\\_GIM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53833/Torres_GIM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Moreno, et al. (2021). Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa Sedalib S.A.- Trujillo. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1136](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1136)
- Lache, J. (2020). Clima organizacional y su relación con la productividad del colaborador en el servicio de Imagenología del Hospital Regional Lambayeque. [Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejos].

- [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42827/Lache\\_RJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42827/Lache_RJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mejía, K. (2022). Estudio sobre el Clima Laboral y Productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilote. [ Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejos]. [ Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejos]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78451/Mejia\\_IKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78451/Mejia_IKA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castro, K. (2021) Clima laboral para la productividad de los trabajadores administrativos de la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza. [ Tesis de Maestría Universidad Cesar Vallejos]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72058/Castro\\_RK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72058/Castro_RK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Brancato, B. (2011) ¿Puede influir el clima laboral en la productividad? Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas. Mendoza. [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/4936/brancato-puedeinfluirclimallaboralenlaproductividad.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4936/brancato-puedeinfluirclimallaboralenlaproductividad.pdf)
- López, G., Pinilla V. (2021). Influencia de un entorno laboral saludable en la productividad de los empleados en las pymes colombianas. una revisión documental. [Tesis de Maestría Universidad ECCI]. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1560/Trabajo%20de%20Ogrado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Enciclopedia económica. (2022, 15 de mayo). Recursos materiales. <https://enciclopediaeconomica.com/recursos-materiales/#:~:text=Los%20recursos%20materiales%20son%20aquellos,que%20contribuye%20con%20la%20producci%C3%B3n.>
- Chiavenato, I. (2011). Administración de los recursos humanos. McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Hill. [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Garrido, F. Goldhaber G. & Putnam L. (2020) Fundamentos de Comunicación Organizacional: de la organización a la estrategia en el Siglo XXI. Edición: Organizational Communication Global Network.

- [https://www.researchgate.net/profile/Francisco-Garrido-4/publication/343629110\\_Fundamentos\\_de\\_Comunicacion\\_Organizacional\\_2022/links/5f6a6d1aa6fdcc0086345f39/Fundamentos-de-Comunicacion-Organizacional-2022.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Francisco-Garrido-4/publication/343629110_Fundamentos_de_Comunicacion_Organizacional_2022/links/5f6a6d1aa6fdcc0086345f39/Fundamentos-de-Comunicacion-Organizacional-2022.pdf)
- Peralta, M. Santofimio, A. Segura, V. (2007) El compromiso laboral: discursos en la organización. *Psicología desde el Caribe. Revista Redalyc*. Núm. 19.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301905>
- Pérez, P. (2011) una revisión actual de la aplicación del concepto satisfacción laboral y su evaluación – hacia un modelo integrador. Universidad abierta Interamericana. Facultad de Psicología y relaciones humanas.  
<http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC110592.pdf>
- Van Den, E. (2009) *Gestión y gerencia empresariales: aplicadas al siglo XXI* (2a. ed.). Ecoe Ediciones. ProQuest ebrary.  
[http://aulavirtual.iberamericana.edu.co/recursosel/documentos\\_para-descarga/c.%20Van%20Den%20Berghe,%20E.%20\(2009\)..pdf](http://aulavirtual.iberamericana.edu.co/recursosel/documentos_para-descarga/c.%20Van%20Den%20Berghe,%20E.%20(2009)..pdf)
- Dessler, G., Varela, R. (2011) *Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano*. Quinta Edición. Editorial Pearson.  
<https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf>
- Valderrama, S. (2015) *Pasos para elaborar proyectos de investigación: científica, cualitativa y mixta*. Editorial San Marcos E.I.R.L. ISBN 978-612-302-878-7.  
<https://idoc.pub/documents/pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica-santiago-valderrama-mendoza-d49oxekov249s>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil (23 agosto 2021) Gob.pe  
<https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/2105067-res067-2021-servir-gg>
- Niño, V. (2011) *Metodología de la investigación diseño y ejecución*. Ediciones de la U. p.156; ISBN 978-958-8675-94-7  
<https://fliphtml5.com/blnrt/qzrh/basic>
- Arias, F. (2012) *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme, C.A., Sexta edición. ISBN. 980-07-8529-9  
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf-1.pdf>

## Anexos

### Anexo1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima laboral	El clima laboral, según Brunet (1987), nos dice, que son caracteres, modos que son cambiantes en un ambiente de trabajo y percibidas, sentidas por los trabajadores de una organización y que influye en ella.	El Clima laboral está determinado por las respuestas obtenidas del cuestionario, el cual medirá como se encuentra el Clima Laboral, en los trabajadores.	Condiciones físicas	Ambiente físico	Ordinal Escala de medición: Nunca (1), casi Siempre (2) Siempre (3)
				Recursos materiales	
			Condiciones sociales	Organización	
				Liderazgo	
				Comunicación	
Satisfacción					
Productividad	Es el cociente de los resultados (bienes y servicios) dividido entre los insumos (recursos tales como la mano de obra y el capital), (Dessler y Valera 2011).	La productividad del personal será determinada por la información al momento de ejecutar la encuesta respectiva.	Eficiencia	Actividades planeadas	
				Resultados planeados	
			Eficacia	Resultados alcanzados	
			Efectividad	Meta deseado	

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario de Clima laboral.

**Autor: Segundo Marcial Suárez Puyén.**

De antemano agradecer su colaboración a los compañeros de trabajo de Control Vectorial en una institución de salud, Amazonas.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM: Nunca (valor:1), Casi siempre (valor: 2), Siempre (valor: 3)

ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN		
	NUNCA (1)	CASI SIEMPRE (2)	SIEMPRE (3)
<b>Ambiente físico</b>			
1. ¿El ambiente físico es adecuado para el desarrollo de sus actividades?			
2. ¿Se acondiciona el ambiente físico, cuando está en mal estado?			
3. Ud. ¿Se siente contento con las condiciones físicas que se les brinda?			
4. ¿Se les proporciona un área de trabajo que favorece el desempeño de sus actividades?			
<b>Recursos materiales</b>			
5. ¿Se realiza una buena administración de los recursos materiales?			
6. ¿Se les proporciona el equipamiento y recursos materiales para que desarrollen sus actividades diarias?			
<b>Organización</b>			
7. ¿La Institución moderniza los equipos cuando se encuentran en mal estado?			
8. ¿La institución promueve una relación cordial entre el jefe y los trabajadores de la unidad?			
9. ¿Está de acuerdo con la organización de las actividades por su unidad?			
10. ¿Sus compañeros de su unidad trabajan en equipo?			
11. ¿Los compañeros de trabajo de las diferentes oficinas cooperan con su área?			
<b>Liderazgo</b>			
12. ¿Las disposiciones del jefe de la unidad, tienen lógica, son razonables?			
13. ¿El jefe de la unidad brinda su apoyo para superar las dificultades que se presentan?			
14. ¿El jefe de la unidad está involucrado por el cumplimiento de los objetivos de sus trabajadores?			
15. ¿La institución fomenta el desarrollo personal en sus trabajadores?			
<b>Comunicación</b>			
16. ¿El jefe escucha las sugerencias de sus trabajadores que les brindan?			
17. ¿Existe comunicación entre los jefes y los trabajadores?			
18. ¿La institución promueve la comunicación entre sus trabajadores?			
<b>Compromiso</b>			
19. ¿El trabajador asume un compromiso con las metas de la unidad donde trabaja?			
20. ¿Percibe incentivo por alcanzar las metas en su institución?			
21. ¿Existe compromiso en que los trabajadores se superen profesionalmente?			
22. ¿Son estimulados los trabajadores por su desempeño de sus actividades?			
<b>Satisfacción</b>			
23. ¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros en su institución?			
24. ¿El cumplimiento de las actividades, les da un estímulo de haber logrado los objetivos?			

## Cuestionario de Productividad.

**Autor: Segundo Marcial Suárez Puyén**

De antemano agradecer su colaboración a los compañeros de trabajo de Control Vectorial en una institución de salud, Amazonas.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM: Nunca (valor:1), Casi siempre (valor: 2), Siempre (valor: 3)

ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN		
	NUNCA (1)	CASI SIEMPRE (2)	SIEMPRE (3)
<b>Eficiencia</b>			
1. ¿Están de acuerdo con las actividades programados?			
2. ¿Realizan sus actividades diarias con eficiencia?			
3. ¿El trabajo diario en grupo motiva el desempeño con más eficiencia?			
4. ¿La jefatura del área monitorea los trabajos planificados?			
5. ¿Los resultados obtenidos de las actividades planeadas reflejan los resultados esperados?			
<b>Eficacia</b>			
6. ¿El trabajo que se encomienda es con eficacia?			
7. ¿El jefe y sus trabajadores están satisfechos con los resultados alcanzados?			
8. ¿Cree usted que las herramientas requeridas para la ejecución de sus actividades son usadas adecuadamente?			
9. ¿Las herramientas utilizadas son las adecuadas para el cumplimiento de sus labores?			
10. ¿Utiliza adecuadamente los recursos asignados cuando realiza sus actividades?			
<b>Efectividad</b>			
11. ¿Está en la competencia de obtener los resultados deseados?			
12. ¿Las actividades realizadas han producido los efectos esperados en la institución?			
13. ¿Los trabajadores son reconocidos por las metas obtenidas en su institución?			

### Anexo 3. Matriz de confiabilidad



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

#### INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima laboral y productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario de: Clima laboral.

**3. TESISISTA:**

Br. Segundo Marcial Suárez Puyén.

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 06 de junio de 2022

Mg. Edgar Iván Berrospi Torres

DNI 16690269

EXPERTO



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima laboral y productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario de: productividad.

**3. TESISISTA:**

Br. Segundo Marcial Suárez Puyén.

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 06 de junio de 2022



Mg. Edgar Iván Berrospi Torres

DNI 16690269

EXPERTO



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BERROSPI TORRES**  
Nombres **EDGAR IVAN**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **16690269**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSITAT POMPEU FABRA**  
País de Procedencia **ESPAÑA**

### INFORMACIÓN DE LA RESOLUCIÓN

Título profesional y/o Grado Académico **TÍTULO PROPIO DE MÁSTER EN GOBIERNO Y GERENCIA EN SALUD (GRADO DE MAESTRO)**  
Resolución N° **RESOLUCIÓN N° 006195-2021-SUNEDU-02-15-02**  
Fecha de Resolución **24/09/2021**

Fecha de emisión de la constancia:  
02 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000843669

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 02/08/2022 20:09:57-0500

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

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

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



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima laboral y productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario de clima laboral

**3. TESISISTA:**

Br. Segundo Marcial Suarez Puyen

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 09 de junio de 2022

INSTITUTO VICEPRESIDENCIAL DE INVESTIGACIONES  
CIENTÍFICAS Y TECNOLÓGICAS DEL CÉSAR VALLEJO  
Mg. Fernando Rimarachin Vega  
C.I. 27663934  
EXPERTO

Mg. Fernando Rimarachin Vega



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima laboral y productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario de productividad

**3. TESISISTA:**

Br. Segundo Marcial Suarez Puyen

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI



NO



Chiclayo, 09 de junio de 2022

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA  
Mg. Fernando Rimarachin Vega  
27663934  
EXPERTO

Mg. Fernando Rimarachin Vega



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	RIMARACHIN VEGA
Nombres	FERNANDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	27663974

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSE
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN GESTION PUBLICA
Fecha de Expedición	28/01/16
Resolución/Acta	0026-2016-UCV
Diploma	UCV24717
Fecha Matrícula	15/03/2012
Fecha Egreso	18/07/2012

Fecha de emisión de la constancia:  
02 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000843674

JESSICA MARTHA ROJÁS BARRUETA  
JEFA

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



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.

Fecha: 02/08/2022 20:12:21-0500

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

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

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



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima laboral y productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario de clima laboral

**3. TESISISTA:**

Br. Segundo Marcial Suarez Puyen

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apdo para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 09 de junio de 2022



Roberto Pariente Villegas



**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima laboral y productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario de productividad

**3. TESISISTA:**

Br. Segundo Marcial Suarez Puyen

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 09 de junio de 2022



ANALISTA  
EXPERTO



Roberto Pariente Villegas



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PARIENTE VILLEGAS**  
Nombres **ROBERTO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **27748815**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSITAT POMPEU FABRA**  
Pais de Procedencia **ESPAÑA**

### INFORMACIÓN DE LA RESOLUCIÓN

Título profesional y/o Grado Académico **TÍTULO DE MÁSTER EN GOBIERNO Y GERENCIA EN SALUD**  
Resolución N° **RESOLUCIÓN DE RECONOCIMIENTO N° 2930-2017-SUNEDU-02-15-02**  
Fecha de Resolución **12/07/2017**

Fecha de emisión de la constancia:  
02 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000843640

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA

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



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 02/08/2022 19:47:43-0500

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

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

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

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima laboral y productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario de clima laboral

**3. TESISISTA:**

Br. Segundo Marcial Suarez Puyen

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 09 de junio de 2022



Firma/DNI 42910294  
EXPERTO

Frank Amarildo Carrasco Lozano



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima laboral y productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de productividad

### 3. TESISISTA:

Br. Segundo Marcial Suarez Puyen

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 09 de junio de 2022

  
Firma/DNI 42910294  
EXPERTO

Frank Amarildo Carrasco Lozano



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	CARRASCO SOLANO
Nombres	FRANSK AMARILDO
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	42910294

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO
Rector	ORLANDO MOISES GONZALES NIEVES
Secretario General (E)	STEBAN ALEJANDRO ILICH ZERPA
Director De Posgrado	LUIS ORLANDO MONCADA ALBITRES

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN CIENCIAS MENCION: MICROBIOLOGIA CLINICA
Fecha de Expedición	09/03/18
Resolución/Acta	RCU. N°087-2018/UNT
Diploma	00016347
Fecha Matrícula	15/05/2010
Fecha Egreso	22/01/2012

Fecha de emisión de la constancia:  
02 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000843681

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

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



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 02/08/2022 20:14:33-0500

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

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

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



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

Clima laboral y productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas

**2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario de clima laboral

**3. TESISISTA:**

Br. Segundo Marcial Suarez Puyen

**4. DECISIÓN:**

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 09 de junio de 2022

MSc. César Wilson Arellano Sánchez  
42910566

César Wilson Arellano Sánchez



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima laboral y productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas

### 2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de productividad

### 3. TESISISTA:

Br. Segundo Marcial Suarez Puyen

### 4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 09 de junio de 2022

MSc. César Wilson Arellano Sánchez  
42910566

César Wilson Arellano Sánchez



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

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

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

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

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ARELLANO SANCHEZ
Nombres	CESAR WILSON
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	42910566

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rectora	OLINDA LUZMILA VIGO VARGAS
Secretario General	FREDDY WIDMAR HERNANDEZ RENGIFO
Directora	TOMASA VALLEJOS SOSA

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN CIENCIAS CON MENCION EN INGENIERIA AMBIENTAL
Fecha de Expedición	23/01/21
Resolución/Acta	26-2021-CU
Diploma	UNPRG-EPG-2021-0003
Fecha Matrícula	07/06/2014
Fecha Egreso	18/09/2016

Fecha de emisión de la constancia:  
02 de Agosto de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000843685

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de Agente automatizado.  
Fecha: 02/08/2022 20:18:24-0500

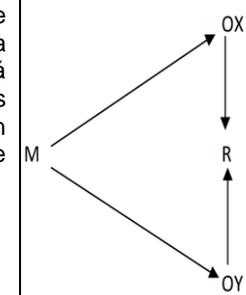
Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado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

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

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

### Anexo 4. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
¿Qué relación existe entre el clima laboral y la productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas?	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima laboral y la productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas.</p>	<p>Hipótesis de investigación: Existe relación entre el clima laboral y la productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas.</p> <p>Hipótesis nula: No existe relación entre el clima laboral y la productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas.</p>	<p><b>Vx.:</b> Clima laboral</p>	<p><b>Unidad de Análisis</b></p> <p><b>Población</b></p> <p><b>Muestra</b></p> <p>En este caso no se tomó en cuenta la muestra debido a que la población es pequeña, por lo tanto, el estudio se enfocó en toda la población que está constituida por los 30 trabajadores en una institución de salud, Amazonas</p>	<p><b>Enfoque de investigación:</b> es cuantitativa. De nivel descriptivo - correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental.</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Métodos de Análisis de Investigación:</b>  Programa estadístico de SPSS V26</p>
	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <p>Identificar el nivel de clima laboral de los recursos humanos del control en una institución de salud, Amazonas.</p> <p>Identificar el nivel de productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas.</p> <p>Establecer la relación entre el clima laboral y las dimensiones de la productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas.</p>		<p><b>Vy.:</b> Productividad</p>			



En donde:  
M: Muestra  
OX: Variable clima laboral  
OY: Variable productividad  
R: Relación de las variables

## Anexo 5.

**Tabla 7**

*Prueba de normalidad de las variables clima laboral y productividad, de los datos de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas.*

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VCL	,229	30	,000	,870	30	,002
VP	,156	30	,060	,940	30	,094

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Datos obtenidos del análisis del programa SPSSV26.

En la tabla 7, se observa la prueba de normalidad con la finalidad de conocer si dichos datos presentan una distribución normal y usar el estadístico apropiados para su análisis; observando que los datos de las variables clima laboral y productividad son menores a 0,05, por lo tanto, se dice que no presentan una distribución normal, asimismo al ser menor a 50, se encuentra como un estadístico no paramétrico, siendo nuestra prueba estadística de Rho de Spearman.

**Tabla 8**

*Niveles de medición de los factores del clima laboral de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas.*

<b>Ambiente físico (Agrupada)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Débil	9	30.0	30.0	30.0
	Regular	13	43.3	43.3	73.3
	Bueno	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

<b>Recursos materiales (Agrupada)</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	Débil	8	26.7	26.7	26.7
	Regular	17	56.7	56.7	83.3
	Bueno	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

#### Organización (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Débil	9	30.0	30.0	30.0
	Regular	11	36.7	36.7	66.7
	Bueno	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

#### Liderazgo (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Débil	8	26.7	26.7	26.7
	Regular	19	63.3	63.3	90.0
	Bueno	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

#### Comunicación (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Débil	8	26.7	26.7	26.7
	Regular	20	66.7	66.7	93.3
	Bueno	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

#### Compromiso (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Débil	10	33.3	33.3	33.3
	Regular	16	53.3	53.3	86.7
	Bueno	4	13.3	13.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

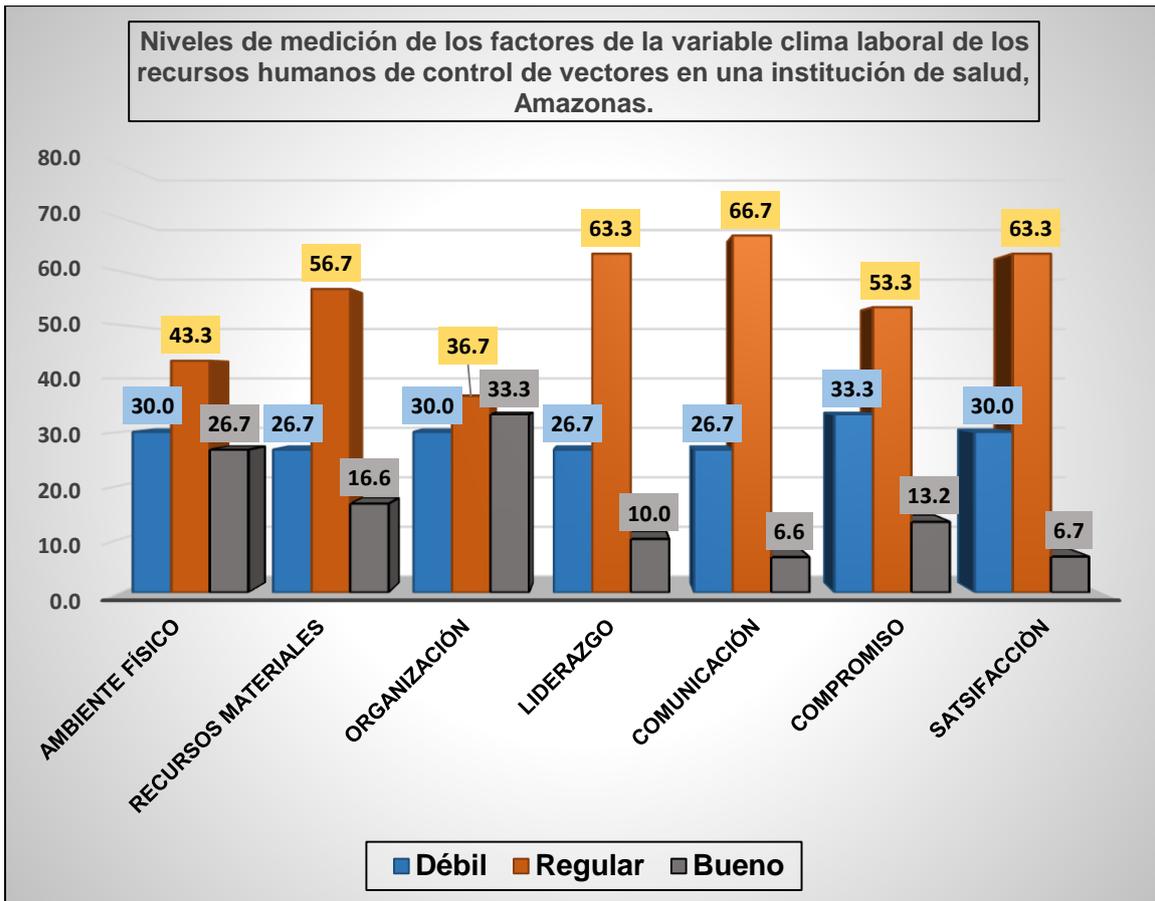
#### Satisfacción (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Débil	9	30.0	30.0	30.0
	Regular	19	63.3	63.3	93.3
	Bueno	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota: Datos del cuestionario clima laboral y analizados por el programa SPSSV26

#### Figura 4

*Niveles de medición de los factores del clima laboral de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas.*



Nota: Datos del cuestionario clima laboral y analizados por SPSSV26.

**Tabla 9**

*Escala: Fiabilidad del Clima Laboral*

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Estadístico de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,805	24

Nota: Datos del cuestionario y analizados por el programa SPSSV26

**Tabla 10**

*Escala: Fiabilidad de la productividad*

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,770	13

Nota: Datos del cuestionario de productividad y analizados por el programa SPSSV26



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, RAMOS DE LA CRUZ MANUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y productividad de los recursos humanos del control de vectores en una institución de salud, Amazonas", cuyo autor es SUAREZ PUYEN SEGUNDO MARCIAL, 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.

CHICLAYO, 02 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RAMOS DE LA CRUZ MANUEL <b>DNI:</b> 17570208 <b>ORCID</b> 0000-0001-9568-2443	Firmado digitalmente por: RDELACRUZMA el 19- 08-2022 12:18:24

Código documento Trilce: TRI - 0388003