



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Clima organizacional y productividad laboral del personal de una
institución pública de salud-Amazonas

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Yarleque Hernandez, Carmen Selene (orcid.org/0000-0003-2588-2970)

ASESOR:

Mg. Perez Arboleda, Pedro Antonio (orcid.org/0000-0002-8571-4525)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por brindarme salud, bendecirme en todo momento y darme el privilegio de culminar satisfactoriamente este gran logro.

A mis padres Juan y Lidia por su apoyo moral, por impulsarme con sus valiosos consejos y así poder cumplir con mi meta trazada.

A mi querida hija Daniela y esposo Julio Cesar, por su constante apoyo y comprensión durante este largo trayecto y ver cumplida mi meta profesional.

A mis hermanos y mi sobrino Anderson, a quienes estimo y quiero mucho.

Agradecimiento

A mi asesor Mgtr. Pedro Antonio Pérez Arboleda, por su apoyo incondicional en la elaboración y culminación de la presente tesis, al brindarme sus sabios conocimientos y su gran paciencia durante todo el proceso de la asesoría, perdurables.

A mis compañeros de trabajo de la Micro Red de Salud Bagua por brindarme el apoyo necesario para la realización de esta tesis

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2 Variable y operacionalización.....	16
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5 Procedimientos.....	18
3.6 Método de análisis de datos.....	18
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	32
VIII. PROPUESTA.....	33
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	44

Índice de tablas

Tabla 1	Frecuencia de la variable clima organizacional y sus dimensiones	19
Tabla 2	Frecuencia de la variable productividad y sus dimensiones	19
Tabla 3	Grado de correlación de la variable clima organizacional y la variable productividad laboral	20
Tabla 4	Grado de correlación de la dimensión comunicación y la variable productividad laboral	20
Tabla 5	Grado de correlación de la dimensión liderazgo y la variable productividad laboral	21
Tabla 6	Grado de correlación de la dimensión motivación y la variable productividad laboral	22
Tabla 7	Grado de correlación de la dimensión trabajo en equipo y la variable productividad laboral	22
Tabla 8	Grado de correlación de la dimensión relaciones interpersonales y la variable productividad laboral	23
Tabla 9	Matriz de operacionalización de Clima organizacional	44
Tabla 10	Matriz de operacionalización de Productividad laboral	45
Tabla 11	Validez del instrumento sobre el clima organizacional (V. de Ayken) .	101
Tabla 12	Validez del instrumento sobre productividad laboral (V. de Ayken)	101
Tabla 13	Confiabilidad del instrumento cuestionario sobre el clima organizacional	102
Tabla 14	Confiabilidad del instrumento cuestionario sobre la productividad laboral	102
Tabla 15	Normalidad de los datos.....	102
Tabla 16	Cálculo de la muestra.....	103
Tabla 17	Fundamentos estratégicos del diseño de la propuesta.....	111
Tabla 18	Presupuesto de la propuesta.....	113
Tabla 19	Cronograma de la propuesta.....	114
Tabla 20	Baremación de la variable clima organizacional y sus dimensiones ...	125
Tabla 21	Baremación de la variable productividad laboral y sus dimensiones ..	126
Tabla 22	Ítems de la variable Clima organizacional	127
Tabla 23	Ítems de la variable Productividad laboral	129

Índice de figuras

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

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo Determinar la relación del clima organizacional con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas; se basó en la metodología de un estudio básico, cuantitativo, no experimental, correlacional y de corte transversal; se utilizó la técnica de la encuesta con los instrumento denominados cuestionarios, uno sobre clima organizacional y el otro sobre productividad laboral; determinándose una población de 78, cuya muestra fueron 65 colaboradores de salud. Los resultados más importantes fueron: Descriptivos, el 60% indicó un nivel medio de clima organizacional, donde prevaleció un grado medio en comunicación (63.1%), liderazgo (64.6%), motivación (52.3%), trabajo en equipo (46.2%) y relaciones interpersonales (64.6%); y, respecto a la productividad laboral, el 70.8% indicó un nivel regular. Correlacionales, se ha determinado la relación significativa positiva alta entre el clima organizacional y la productividad laboral. Por lo tanto, se concluyó que, existe una correlación significativa positiva alta, entre el clima organizacional y la productividad laboral en una institución pública de salud-Amazonas, lo que quiere decir, que mientras más clima organizacional exista en la institución pública de salud, el personal de una institución pública de salud-Amazonas será más productivo.

Palabras clave: Comunicación, liderazgo, motivación, trabajo en equipo, productividad laboral

Abstract

The objective of this research was to analyze the relationship between the organizational climate and the labor productivity of the personnel of a public health institution-Amazonas; it was based on the methodology of a basic, quantitative, non-experimental, correlational and cross-sectional study; the survey technique was used with instruments called questionnaires, one on organizational climate and the other on labor productivity; determining a population of 78, whose sample was 65 health collaborators. The most important results were: Descriptive, 60% indicated a medium level of organizational climate, where a medium degree prevailed in communication (63.1%), leadership (64.6%), motivation (52.3%), teamwork (46.2%) and interpersonal relationships (64.6%); and, regarding labor productivity, 70.8% indicated a regular level. Correlational, the high positive significant relationship between the organizational climate and labor productivity has been determined. Therefore, it was concluded that there is a high positive significant correlation between the organizational climate and labor productivity in a public health institution-Amazonas, which means that the more organizational climate there is in the public health institution, the staff of a public health institution-Amazonas will be more productive.

Keywords: Communication, leadership, motivation, teamwork, labor productivity

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la creación de trabajo dignos y de calidad representan un gran desafío, por lo que las propuestas de las organizaciones asociadas a la salud han planteado para el 2030 diversos objetivos destinados a lograr el desarrollo que satisface las necesidades; destacando la seguridad de la salud para el bienestar de los individuos (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2021), destinados a asegurar que el trabajo no provoque algún daño en el aspecto psicológico de los colaboradores (Bravo et al., 2021). A pesar de ello, el personal asistencial es quien manifiesta mayores problemas de salud mental como ansiedad (23.2%) y depresión (22.8%), asociados a las mismas condiciones del trabajo (Llop-Gironés et al., 2021). A ello se suma la estimación de la OMS, que para el 2030 habría una escasez mundial de 7.6 millones de enfermeras, siendo relevante que se le brinde las condiciones laborales adecuadas (Sein et al., 2021).

Bajo este contexto, se manifiesta que el profesional asistencial necesita las condiciones adecuadas para ofrecer un servicio de calidad (Llop-Gironés et al., 2021). En ese marco, el clima organizacional se ha transformado en el éxodo de la fuerza laboral en las instituciones de salud, pues permite satisfacer las necesidades de realización laboral (Ancarani et al., 2019). Así, en Indonesia se halló que el 59.9% de las enfermeras perciben un ambiente laboral deficiente (Safitri et al., 2021). En Egipto, el 19% de las enfermeras reflejó una percepción negativa del clima organizacional (Ahmed et al., 2019).

Uno de los comportamientos laborales que se atribuye al clima organizacional dentro de los institutos de salud es la productividad, la cual está influenciada por el entorno en donde se desenvuelve el colaborador (Lee y Choi, 2021). El personal de salud son activos importantes que los hospitales necesitan como organizaciones responsables de contribuir a la mejora de las diferentes áreas de salud comunitarios que prestan servicio (Adnans et al., 2021). Por lo tanto, la productividad de este grupo de la fuerza laboral de salud es un tema de gran interés de estudio. Así, en un sanatorio de Arabia Saudita reflejó que el 27.3% tuvo ausencias injustificadas, el 20.5% toma descansos

frecuentes durante el horario de trabajo y el 14% no lograron superar dificultades en el trabajo (Altakroni et al., 2019).

En Perú, en el 2019 en una institución de salud de Pasco, el 83.3% de los colaboradores percibió un ambiente laboral por mejorar (Rojas, 2019). En Huánuco, el 51.2% de trabajadores de salud de un hospital percibió un clima organizacional por mejorar (Morales-Malpartida, 2019). En San Martín, un estudio realizado en un hospital reflejó que el 50.4% de los colaboradores percibió un clima organizacional medio, mientras que el 37.0% lo calificó como desfavorable (Arévalo et al., 2021). En Amazonas, en la institución de salud de Condorcanqui el 36% de los profesionales de la salud han percibido un clima organizacional desfavorable (De Souza, 2019). En Chachapoyas, sólo el 38.9% de los colaboradores se encontraban satisfechos con su trabajo, incidiendo en su productividad (Muñoz et al., 2020). En hospitales de Bagua y en Utcubamba, sólo el 2.8% de profesionales reflejaron un buen desempeño laboral, relacionado a la falta de motivación (Sopla y Gonzales, 2019).

Ante lo citado, se ha planteado como interrogante de indagación ¿De qué manera se relaciona el clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas? Como problemas específicos, se tuvo: 1) ¿De qué manera se relaciona la comunicación con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas?, 2) ¿De qué manera se relaciona el liderazgo con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas?, 3) ¿De qué manera se relaciona la motivación con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas?, 4) ¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas?, 5) ¿De qué manera se relacionan las relaciones interpersonales con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas?, y 6) ¿De qué manera la propuesta de un plan permitirá la mejora del clima organizacional y la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas?

El estudio tuvo justificación teórica al basarse en los modelos de Murrieta et al. (2019) para el clima organizacional y el fundamento teórico de Brito (2020) la variante de productividad laboral. La justificación metodológica enmarcó la obtención de información, donde se diseñaron 2 instrumentos que fueron sometidos a validación. En lo práctico, los hallazgos que se obtuvieron serán otorgados a la institución de salud, con el fin de resolver la problemática. Y, en justificación clínica, en Perú se ha reflejado que el personal de salud labora en situaciones no favorables, incidiendo en su forma de desempeñarse, repercutiendo en la calidad de atención ofrecida a la población, resultando relevante evaluar el impacto.

Como objetivo general se tuvo: Determinar la relación del clima organizacional con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas. Como objetivos específicos se tuvo: 1) Determinar la relación de la comunicación con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas, 2) Establecer la relación del liderazgo con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas, 3) Identificar la relación de la motivación con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas, 4) Describir la relación del trabajo en equipo con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas, 5) Determinar la relación de las relaciones interpersonales con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas, y 6) Diseñar la propuesta de un plan de mejora del clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.

Como hipótesis general se planteó: El clima organizacional se relaciona con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas. Como hipótesis específicas: 1) La comunicación se relaciona con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas, 2) El liderazgo se relaciona con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas, 3) La motivación se relaciona con la productividad laboral del personal de una institución pública

de salud-Amazonas, 4) El trabajo en equipo se relaciona con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas, 5) Las relaciones interpersonales se relacionan con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas, y 6) El diseño de la propuesta de un plan permitirá la mejora del clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.

II. MARCO TEÓRICO

Se revisaron varios precedentes de la indagación encontrándose a nivel internacional diversos estudios.

En Etiopía, una indagación ejecutada por Goshime (2020), estuvo enfocada en identificar el vínculo sobre el compromiso y clima laboral en 382 enfermeras de los hospitales públicos de Addis Abeba, por lo que se trabajó con una metodología cuantitativa, correlacional y transversal. Los hallazgos revelaron que el 39% reflejaron alto grado de compromiso con la institución, el 24% un grado medio y en el 37% fue bajo. En conclusión, existe relación significativa entre variantes antes mencionadas del personal asistencial.

En Ecuador, una investigación ejecutada por Castro (2019) estuvo orientada en hallar el vínculo entre clima laboral y productividad de 210 trabajadores administrativos de un hospital en Guayaquil, por lo que se basaron en una metodología correlacional y transversal. Se halló que, en colaboración y buen trato, el 28% consideraron que no contaban con el apoyo de su jefe; en iniciativa participativa, el 90% expresó que no existía un ambiente de amistad en el trabajo; en desarrollo profesional, el 93% expresó que no existía posibilidad de crecimiento profesional. En consecuencia, existe relación significativa entre las variantes antes mencionadas

En Colombia se realizó un artículo por Ortiz-Campillo et al. (2019) tuvo como objetivo hallar el grado del clima laboral relacionado a la productividad en 187 colaboradores administrativos de la salud, con un análisis descriptivo-correlacional. Se halló que, el 62% tuvo una alta rendimiento y un elevado ambiente laboral, el 19.78% de los encuestados tiene alto rendimiento, pero bajo ambiente laboral. En consecuencia, se demostró relación al nivel de 0.01 y un nivel de confianza de 99.99% de las variables.

En Chile se presentó un artículo por Araya y Medina-Giacomozzi (2019) que tuvo como finalidad hallar el vínculo sobre el clima laboral y la satisfacción del personal de instituciones de salud durante épocas del COVID-19; contando con la participación de 110 funcionarios, con un estudio analítico,

transversal y correlacional. Se evidenció que el 42.73% tiene un grado alto de satisfacción laboral, el 40.91% grado regular y el 16.36% grado bajo; en caso al clima organizacional, el 50% tiene nivel alto, el 43.64% cuenta con nivel medio. Por consiguiente, si existe un vínculo significativo entre las variantes antes mencionadas de 0.636 y $p \leq 0.001$.

En Lima, un estudio realizado por Ruiz (2021) estuvo orientado en hallar el vínculo entre clima laboral y productividad en 35 colaboradores del hospital Tingo María; investigación correlacional y no experimental. Se halló que el 91% manifestaron estar totalmente de acuerdo con la existencia del trabajo en equipo en la institución, el 71% se encontraron a penas de acuerdo con las modificaciones que se ejecutaron, el 61% estaba de acuerdo con los incentivos económicos, el 66% consideró que realiza un trabajo con eficiencia y el 77% que realizan sus labores utilizando los recursos óptimamente. En conclusión, existe un vínculo directo entre las variantes antes mencionadas y las respectivas dimensiones.

Una indagación en Lima, fue ejecutada por Susanibar (2021) con el fin de establecer el vínculo sobre el clima laboral y el rendimiento en 47 trabajadores asistenciales, con nivel descriptivo y correlacional. Se evidenció que el 40.4% percibieron que existe un grado regular de clima organizacional; mientras que el 42.6% tuvo un desempeño bajo, en productividad el 48.9% tuvo un grado deficiente y el 27.7% tuvo un grado alto, en eficacia el 38.3% tuvo un nivel regular, en eficiencia el 38.3% tuvo grado medio. En consecuencia, existe un vínculo positivo entre las variantes, con una $Rho=0.812$.

En Lima, Padilla (2020) elaboró una indagación con el propósito de hallar el clima laboral y su relación con la satisfacción en 80 profesionales de una institución de salud en el Callao, basado en una metodología correlacional, transversal y no experimental. Se evidenció que el 91.3% de los colaboradores percibió un grado de clima laboral favorable y el 8.8% no favorable; y, respecto a la satisfacción laboral, el 96.3% reflejó un grado

satisfecho y el 3.8% un grado no muy satisfecho. En consecuencia, hubo un vínculo positivo y baja entre las variantes.

En Pasco, un artículo realizado por Espíritu y Castro (2020) tuvo como fin hallar el clima laboral y su relación con la gestión de instituciones de salud en 40 enfermeras y un estudio correlacional. Dio como hallazgo que el 23% de las enfermeras presenta un desarrollo de clima organizacional poco favorable y una eficiencia regular, mientras que el 40% presentó un ambiente poco favorable y eficacia regular y sólo el 30% señaló un ambiente poco favorable y efectividad regular. En consecuencia, se evidenció un vínculo significativo entre las variantes.

En Huancayo, una tesis presentada por Quispe (2021) tuvo como finalidad hallar el vínculo sobre el clima laboral y rendimiento del personal asistencial, con la participación de 70 trabajadores y una indagación correlacional. Dando como resultado que el 68.6% tiene un clima laboral bueno y el 82.9% presentó un rendimiento laboral regular. Concluyendo que existe un vínculo significativo entre las variantes, con un $p=0.013$.

En Lima, una investigación correlacional y transversal desarrollada por Salazar (2019) tuvo como finalidad de encontrar el grado de motivación y su relación con el rendimiento laboral en 45 enfermeros de un hospital. Se obtuvo como resultado que el 35.6% presentó un grado alto de motivación y el 55.6% un grado medio; y en productividad laboral, el 20% se posicionó en un grado bueno, el 71.1% en un grado regular y el 8.9% en un grado malo. En consecuencia, existe un vínculo directo positivo moderado entre las variantes.

En Lima, Cartagena y Peña (2019) desarrollaron una indagación con el fin de determinar el clima laboral y su relación con la satisfacción en 63 participantes asistenciales de una institución de salud del Callao; por lo que se basaron en una metodología correlacional y transversal. Se reportó que el 87.3% expresó la existencia de un clima organizacional regular y sólo el 4.8% un grado eficiente; además; el 42.9% evidenció estar satisfechos de forma parcial con el trabajo y el 27% tuvo un nivel regular. Como consecuencia, se determinó que existe un vínculo significativo entre las variantes.

En Lima, un estudio realizado por Vega (2019) se realizó con el objeto de hallar el clima laboral y su relación con la satisfacción en 120 participantes asistenciales, siendo de enfoque cuantitativo y correlacional. Los hallazgos revelaron que el 43.3% percibió un clima organizacional eficiente y el 41.7% manifestó estar satisfecho en el trabajo. Por ende, existe un vínculo entre las variantes con un p valor de 0.908.

En Arequipa una investigación realizada por Ibárcena (2020) tuvo como fin hallar el clima laboral y su relación con la productividad en 99 trabajadores de la sede central de la Red de Salud, con enfoque cuantitativo, tipo correlacional. Como resultado se identificó que el 55.1% obtuvo un grado regular respecto al clima organizacional y el 31.6% obtuvo un grado alto, el 58.6% tuvo un grado regular en satisfacción laboral, en recursos humanos el 75.8% tuvo nivel medio. Por ende, si hay relación entre productividad y CO con un de $p=0.31$ a 0.5 y una alteración significativa de $p=0.001$.

En Ancash se realizó un proyecto por Aguilar (2020) tuvo por finalidad hallar el clima laboral y su relación con el desempeño en 45 colaboradores asistenciales, con un método cuantitativo, correlacional. Dando como hallazgo que el 13.3% mencionaron que el clima laboral determina el rendimiento del trabajador, el 35.6% manifestaron que algunas veces tiene buenas relaciones interpersonales, el 37.8% indicó que los canales de comunicación son suficientes algunas veces, el 15.6% dijeron que infiere en la eficiencia, el 20% de los encuestados mencionaron que influye casi siempre en la eficacia y el 20% mencionó que influye casi siempre en la productividad. Por ende, existe un vínculo significativo entre las variantes con un $p=0.018$, indicando que las dimensiones del clima organizacional influyen en el desempeño.

En Huaycán, una investigación realizada por Alcedo (2020) tuvo como fin hallar la gestión laboral y su relación con la productividad en 80 participantes de la salud. Estudio cuantitativo, correlacional y transversal. Se obtuvo que el 30% evidenció un nivel de productividad laboral inadecuado, el 65% se posicionó en un grado regular y el 5% obtuvo un grado adecuado. En sus dimensiones, en eficiencia el 58.8% obtuvo un nivel regular, en efectividad

el 67.5% alcanzó un nivel regular. En conclusión, existe relación entre las formas de relacionarse en el área de trabajo con el grado de rendimiento del personal asistencial.

En Trujillo se presentó un informe por Sánchez (2020) donde tuvo como fin hallar el clima laboral y su relación con la satisfacción 50 personales asistenciales durante el COVID-19, con método tipo aplicativo, nivel descriptivo-correlacional. Dando como resultado que el 80% debe de mejorar su nivel respecto al clima organizacional, el 72% se siente insatisfecho respecto al nivel de satisfacción laboral. Por conclusión, se identificó que existe un vínculo significativo entre las variantes por un $Pearson=0.347$ y un $p=0.014 <0.05$.

En Trujillo se presentó un informe por Ñique (2020) con el propósito de determinar el clima laboral y su relación con la satisfacción en 33 colaboradores asistenciales, de tipo cuantitativa, correlacional. Da como resultado que el 78.8% de las enfermeras tuvo CO regular, de los cuales, la mayoría percibió niveles regulares de relaciones interpersonales (60.6%) y niveles bajos de recompensa (84.8%); además, el 81.8% tuvo satisfacción laboral regular. En consecuencia, si existe relación entre las variables con un 0.596, según el coeficiente de Pearson.

En Lambayeque, un estudio realizado por Lache (2020) con el fin de hallar el clima laboral y su relación con la productividad en 37 participantes de la salud, de tipo cuantitativa, correlacional y transversal. Se evidenció que, el 97.3% de los asistenciales manifestaron haber percibido un grado regular del clima laboral, donde en su mayoría percibieron niveles regulares de cooperación y trabajo en equipo (70.27%) y el 2.7% un grado bajo. Respecto a la productividad, el 43.24% se posicionó en un grado medio y el 56.76% en un grado alto. Concluyendo, existe un vínculo significativo positivo moderado entre las variantes de un p valor 0.000.

A continuación, se presentan las teorías que revelan la importancia de asegurar que el profesional de salud trabaje en un entorno agradable y satisfactorio, pues ello puede influir en su productividad laboral.

El modelo de clima organizacional elaborado en el año 1985 por Litwin y Stringer, donde concluyeron que el ambiente laboral es autoritario con la centralización de la toma de decisiones mientras que el comportamiento del trabajador está determinado en gran medida por normas y procedimientos estandarizados, lo cual conducirá no sólo a una baja productividad, sino que también resultará en muy poca satisfacción laboral. Por otro lado, un ambiente de trabajo de naturaleza familiar con énfasis en los buenos vínculos interpersonales entre el personal generalmente conducirá a una alta satisfacción laboral, actitudes positivas hacia los grupos de trabajo y un comportamiento creativo considerable, influyendo en el rendimiento del colaborador (Efendi y Guridno, 2021).

La teoría del vínculo humano planteado por Munsterberg y Mayo en el siglo XX, se enfocó en las condiciones idóneas para los trabajadores de salud, con la intención de generar mayor motivación y involucramiento de las necesidades humanas dejando en claro que se debe prestar mayor atención al comportamiento del personal y al factor emocional (Monego et al., 2021).

La teoría de los dos factores planteada en el año 1959 por Frederick Herzberg, enfocada en la satisfacción de necesidades, para así explicar el comportamiento de los individuos en situaciones laborales, la cual involucra el factor higiénico (Insatisfactorio), que abarca el ambiente y abarca las condiciones laborales como el salario, beneficios, condiciones ambientales, relaciones, entre otros; y el factor motivacional (Satisfaciente), enfocada en las condiciones del puesto y las tareas que se realiza en el área como la realización, reconocimiento, progreso profesional (Thant y Chang, 2021).

La teoría de la pirámide de las necesidades de Maslow en el siglo XX, trata de explicar de forma visual la conducta de las personas en base a sus necesidades, en el nivel inferior se encuentra las necesidades básicas de la persona como la alimentación, respirar, entre otros, una vez cubierta estas necesidades, en el segundo escalón en el ámbito de seguridad relacionado a la parte física, económica, entre otros; en el tercer escalón se menciona las necesidades sociales, asociadas al sentimiento de pertenencia a una

comunidad, familiar, pareja, entre otros; en el cuarto escalón se menciona el reconocimiento, ya que implica el fomentar la confianza, independencia, metas, entre otros y el quinto escalón que se encuentra en la parte superior menciona las necesidades de autorrealización el cual solo puede realizarse cuando las demás necesidades han sido alcanzadas (Hale et al., 2019).

La teoría contingente o situacional propuesta por Fiedler menciona que no existe un estilo de liderazgo, sino que usan modelos para mejorar el desempeño de los líderes ya que, el desempeño del líder debe incorporar un tipo de comportamiento de acuerdo al tipo de liderazgo que quiere mostrar a sus colaboradores; además, enfatiza la importancia de los factores situacionales, el entorno externo y las características de los seguidores (Maisyaroh et al., 2019).

El modelo de motivación planteada en 1964 por Víctor H. Vroom, menciona que el grado de productividad de los trabajadores asistenciales se presenta en tres puntos básicos: (1) Expectativas: son expectativas que influyen en el trabajo como el dinero, seguridad en el empleo y reconocimiento, (2) Recompensa: es la relación percibida por la productividad y logros y (3) Relación entre expectativa y recompensa: son las capacidades para poder aumentar la productividad y satisfacer las expectativas con recompensas (Ikechukwu, 2020).

A continuación, se presenta el marco teórico propiamente dicho sobre las variables clima organizacional y productividad laboral.

El clima organizacional es la agrupación de peculiaridades que detalla a una organización y que influye en la conducta de los colaboradores; además, es considerada un elemento para diferenciar una entidad de otra, la cual está asociada al entendimiento de los trabajadores sobre su ámbito (Seyyedmoharrami et al., 2019). Para el tomaron las dimensiones propuestas por Murrieta et al. (2019): (1) Comunicación, (2) Liderazgo, (3) Motivación, (4) Trabajo en equipo y (5) Relaciones.

La comunicación es la esencia de la organización. ya que se ha identificado como una competencia relevante para construir conexiones dentro de las instituciones (Seitz y Choo, 2021). Es una de las herramientas básicas que utilizan los gerentes en su entorno organizacional para que los empleados comprendan y adopten los objetivos de la organización, estén motivados y tengan conocimiento sobre la gestión (Ilyash et al., 2019). Así, la comunicación interna es gestionar la interdependencia y construir relaciones mutuamente beneficiosas entre la organización y sus empleados, donde los líderes organizacionales dan forma y transmiten los valores y misiones de la organización a los empleados y, por lo tanto, involucran a los empleados en el cumplimiento de un propósito organizacional mayor (Linjuan y Cen, 2019).

El liderazgo puede definirse como un proceso de direccionar e incidir en las actividades de un grupo de miembros que están relacionados con sus funciones, cuyo éxito está determinado por la capacidad de los líderes para desarrollar su cultura organizacional (Arif et al., 2019). En el liderazgo, un líder usa su influencia para motivar a los miembros del grupo o de la organización a alcanzar las metas organizacionales que se han creado (Saputra, 2021).

La motivación es el conjunto de procesos que estimulan a una persona a realizar acciones para lograr las metas deseadas (Arif et al., 2019). Comprender la motivación, tanto la que existe dentro de los empleados como la del entorno, ayudará a mejorar el desempeño. En este caso, un gerente necesita dirigir la motivación mediante la creación de un clima organizacional a través de la formación de una cultura laboral o cultura corporativa, de modo que los empleados se sientan motivados a trabajar más duro para lograr un alto nivel de desempeño (Paais y Pattiruhu, 2020).

El trabajo en equipo, es conceptualizado como la acción combinada de personas, cuya paradoja se basa en las habilidades individuales de quienes comparten la responsabilidad, además, un equipo funciona con los esfuerzos de colaboración, energía y entusiasmo de cada persona que realiza un trabajo arduo (Tripathy, 2018). El trabajo en equipo es fundamental en las organizaciones para convertirlas en un mejor lugar de trabajo. Una

organización que alienta y crea equipos efectivos planifica indirectamente la colaboración efectiva de todos los miembros del equipo, aumenta la satisfacción laboral y los lleva a explotar sus talentos y mejorar la productividad, así como también hace que los empleados se sientan más positivos y seguros en el trabajo (Obiekwe et al., 2021).

Las relaciones interpersonales pueden ser capaces de generar reacciones en los individuos, lo que a su vez provocará momentos de estrés que podrían afectar el rendimiento del personal, así como la productividad; asimismo, las interacciones que no aportan podrían llegar a favorecer solo a unas personas y la falta de imparcialidad, esto hace que, una de las partes opte por renunciar para incorporarse a otra compañía. Según Yañez et al. (2010) dentro del ambiente laboral se desarrollan dos tipos de relaciones, una entre pares y la otra entre los jefes (Paredes, 2019).

Por otro lado, la productividad se conceptualiza como la asociación entre eficacia y eficiencia, donde la primera hace referencia a producir mejores resultados laborales posibles en términos de calidad, cantidad y puntualidad; y, la segunda hace referencia a los esfuerzos para comparar los insumos con su uso real o con el aspecto en que se realiza una tarea (Kumala et al., 2022). Por tanto, la productividad de una organización es importante para asegurar la calidad en los procesos, siendo relevante que el colaborador conozca los métodos y desarrolle sus habilidades, pues todo ello conduce al incremento de la productividad (Herrera et al., 2021).

Entre los criterios de la productividad se encuentra la satisfacción del colaborador, relacionado con brindar un entorno agradable al colaborador que faciliten el desarrollo de sus tareas de forma eficaz; además, se debe tomar en cuenta las actividades relacionadas a lograr el desarrollo de los trabajadores, a través de capacitaciones y estrategias que faciliten su adaptación a los cambios. También, se deben tomar en cuenta los criterios relacionados al rendimiento laboral, para evaluar la calidad del trabajo y brindar la retroalimentación correspondiente para la mejora (Brito, 2020). El rendimiento laboral se define como la obtención de mayor productividad de

una organización, no solo por los resultados que se obtendrá, sino también por los procesos realizados por el personal, ya que se considera beneficioso para alcanzar los objetivos establecidos para su desempeño y las metas organizacionales. En consecuencia, se refiere al comportamiento de la persona respecto a su entorno laboral y a factores como el salario que influyen en la satisfacción y el rendimiento (Katebi et al., 2022).

La satisfacción laboral, está conceptualizada como el estado emocional agradable que posee un individuo en el trabajo, y que muchas veces actúa como motivación para trabajar (Gopinath y Kalpana, 2019). También, hace referencia a la conducta que la persona tiene y refleja hacia su trabajo, donde una alta satisfacción está relacionada a una actitud positiva hacia su trabajo, mientras que una persona insatisfecha consigo misma o con su trabajo mantendría una actitud negativa hacia su trabajo (Vuong et al., 2021). En el ámbito de la salud, se ha identificado que la baja satisfacción laboral es la principal base de la rotación de empleados entre los trabajadores de las áreas de salud, lo cual determina negativamente en la calidad prestada del trabajador asistencial en la atención (Akinwale y George, 2020).

La gestión de recursos humanos en salud, es definida por la Organización Mundial de la Salud como la agrupación de individuos de diferentes áreas de trabajo en base a distintas profesiones que se forman y laboran para mejorar el bienestar de las personas. Baso esta definición es fundamental que el éxito del sistema de salud, desarrollo y desempeño sea respaldar una óptima atención, esto implica que el personal de salud debe esforzarse por cumplir con las técnicas necesarias para el desarrollo del servicio de calidad, esto está relacionado con la disponibilidad, regulación, desarrollo de competencias (Inga-Berrosipi y Arosquipa, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El análisis es básico, ya que se pretendió descubrir la realidad problemática en una institución pública de salud-Amazonas sobre el clima y la productividad laboral para convertirse en el cimiento de futuros estudios (Ñaupas et al., 2018).

Además, fue cuantitativo, lo cual permitió medir las variables ya que se cuantificó de forma porcentual la cantidad de colaboradores que percibieron un clima organizacional alto, medio o bajo y se evaluó su nivel de productividad laboral según cada uno de los aspectos planteados en el marco teórico (Ramírez y Calles, 2021).

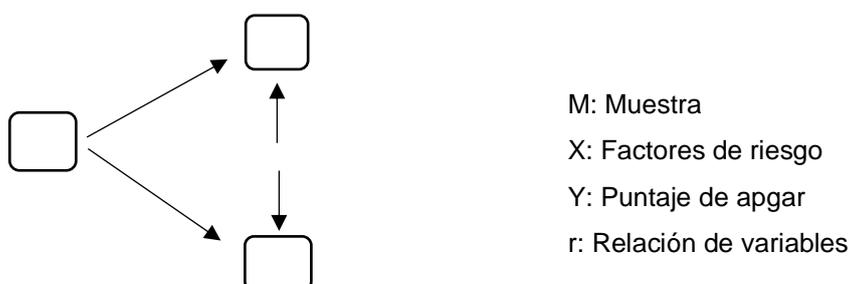
También, se ejecutó bajo un diseño no experimental, porque no hubo alteración del contenido de indagación, significando, que no se realizó algún tipo de intervención por parte de la investigadora (Ortega et al., 2021).

El estudio fue transversal, pues el recojo de los datos se desarrolló en un solo lugar en específico (Rasinger, 2020).

Por otra parte, el estudio fue de nivel correlacional, pues tuvo como fin conocer el vínculo entre las variantes de indagación. La investigación se fundamentó en el siguiente diseño (Ñaupas et al., 2018):

Figura 1

Diseño de investigación



Fuente: Ñaupas et al. (2018)

Nota: La figura 1, representa el diseño de investigación a ejecutar.

3.2 Variable y operacionalización

Identificación de variables

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Productividad laboral

Definición conceptual de las variables

“El clima organizacional es la agrupación de peculiaridades que detalla a una organización y que influye en la conducta de los colaboradores; además, es considerada un elemento para diferencia una entidad de otra, la cual está asociada al entendimiento de los trabajadores sobre su ámbito laboral” (Seyyedmoharrami et al. 2019, p. 95).

“Asociación entre eficacia y efectividad, donde la primera hace referencia a producir mejores resultados laborales en términos de calidad, cantidad y puntualidad; y, la segunda se refiere a los esfuerzos para comparar los insumos con el aspecto en que se realiza una tarea” (Kumala et al. 2022, p. 28).

Definición operacional de las variables

Para la indagación de la variable clima organizacional se diseñó un temario estructurado en 37 ítems que permitirá valorar la variable en: alto, medio y bajo.

Para el estudio de la variable productividad laboral se diseñó un temario, el cual está estructurado en 26 ítems que permitirá valorar la variable en: bueno, regular y malo.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población se refiere al conjunto de individuos que son admisibles en el estudio. Por tanto, el grupo poblacional de estudio estuvo constituido por 78 colaboradores de una institución pública de salud de Amazonas que cumplieron con los siguientes criterios de inclusión: (i) Los trabajadores

asistenciales que mantienen relación laboral actual nombrados o por contrato administrativo de servicios. (ii) Colaboradores que hayan aceptado formar parte del estudio, (iii) Colaboradores que tuvieron la disponibilidad de tiempo para intervenir en el estudio; criterios de exclusión: (i) Colaboradores que no terminaron el desarrollo de los formularios de evaluación, ii) Colaboradores que por condiciones de salud no pudieron estar presentes en la encuesta y (iii) Colaboradores que no aceptaron (Hernández y Coello, 2020).

El muestreo fue el probabilístico tipo aleatorio simple para poblaciones finitas, para ello se hizo uso de la siguiente fórmula (Pereyra, 2020).

La muestra estuvo constituida por 65 colaboradores de salud pública de Amazonas (Gutiérrez, 2020).

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la encuesta, ello requirió la aplicación de instrumentos, los cuales permitieron obtener información de las unidades de estudio necesaria para analizar las variables de estudio (Silvestre y Huaman, 2019).

El cuestionario de clima organizacional contuvo respuestas en escala Likert que ayudaron a estudiar las dimensiones de la variable, niveles: comunicación (alto: 34–45, medio: 21-33 y bajo: 9-20), liderazgo (alto:37–50, medio: 24-36 y bajo: 10-23), motivación (alto:30–40, medio: 19-29 y bajo: 8-18), trabajo en equipo (alto:15–20, medio: 10-14 y bajo: 4-9) y relaciones interpersonales (alto:6–13, medio: 14-22 y bajo: 6-13) (Anexo 2).

El cuestionario sobre productividad laboral contuvo respuestas en escala tipo Likert que ayudaron a estudiar las dimensiones de la variable con sus respectivos niveles: rendimiento (bueno: 37–50, regular: 24-36 y malo: 10-23), satisfacción (bueno: 26–35, regular: 17-25 y malo: 7-16) y recursos humanos (bueno: 34–45, regular: 21-33 y malo: 9-20) (Anexo 2).

Al respecto, la validez estuvo dada por el criterio de evaluación de los tres expertos y medida por el coeficiente de la V de Ayken, en el caso de la

variable Clima organizacional es 0.87; y en el caso de la variable productividad laboral es 0.98 (Maciá, 2021).

La confiabilidad se halló mediante una prueba piloto a 20 colaboradores que no pertenecieron a la muestra en análisis, para el clima organizacional, se tuvo una fiabilidad de 0.91 (aceptable), y para la productividad laboral se tuvo un índice de 0.83 (aceptable) (López y Ferro, 2019).

3.5 Procedimientos

Se gestionó la autorización al jefe de la institución para la obtención de los datos personales de los participantes que hayan cumplido con los criterios de inclusión y exclusión. Después, se envió al correo electrónico los lineamientos del estudio. Luego se continuó con la aplicación de los instrumentos de forma virtual, que previamente fueron validados y los hallazgos se trabajaron estadísticamente con el programa SPSS.

3.6 Método de análisis de datos

Se llevó a cabo la evaluación individual sobre las características del clima organizacional y productividad laboral, con el fin de identificar el nivel de tales variables. Para el análisis diferencial, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, debido a que la muestra supera los 50 participantes, siendo ello una distribución paramétrica (González, 2021). Además, para identificar la magnitud de correlación se aplicó la prueba de Pearson o Spearman según la distribución de los datos (Rasinger, 2020). Finalmente, los hallazgos fueron presentados en tablas y/o figuras con su debida descripción.

3.7 Aspectos éticos

Esta indagación tuvo como cimiento los principios del Código de Ética en Investigación del campus universitario: autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia. Autonomía, basado en el respeto hacia la libre decisión del participante sobre colaborar en el estudio avalado por el consentimiento informado. Beneficencia, pues el desarrollo del estudio estuvo encaminado a contribuir con el bienestar del participante. No maleficencia, no se ocasionó algún daño al participante y de Justicia, la investigación respetó las normas básicas que se hallan plasmadas en la ley nacional (UCV, 2020).

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

4.1.1 Respetto de la variable Clima organizacional y sus dimensiones

Tabla 1

Frecuencia de la variable clima organizacional y sus dimensiones

Niveles	Comunicación		Liderazgo		Motivación		Trabajo equipo		Relac interper		Clima organ	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	13	20.0	11	16.9	23	35.4	10	15.4	17	26.2	14	21.5
Medio	41	63.1	42	64.6	34	52.3	30	46.2	42	64.6	39	60.0
Alto	11	16.9	12	18.5	8	12.3	25	38.5	6	9.2	12	18.5
Total	65	100.0	65	100.0	65	100.0	65	100.0	65	100.0	65	100.0

Nota 1. En comunicación, el 63.1% percibió un nivel medio de comunicación.

Nota 2. En liderazgo, el 64.6% percibió un nivel medio de liderazgo.

Nota 3. En la motivación, el 52.3% percibió un nivel medio de motivación.

Nota 4. En el trabajo en equipo, el 46.2% percibió un nivel medio de trabajo en equipo.

Nota 5. En las relaciones interpersonales, el 64.6% percibió un nivel medio de relaciones interpersonales.

Nota 6. En el clima organizacional, el 60.0% percibió un nivel medio de clima organizacional.

4.1.2 Respetto a la variable Productividad laboral y sus dimensiones

Tabla 2

Frecuencia de la variable productividad y sus dimensiones

Niveles	Rendimiento		Satisfacción		Rec humanos		Prod laboral	
	Cant	%	Cant	%	Cant	%	Cant	%
Nivel Malo	3	4.6	15	23.1	4	6.2	8	12.3
Nivel Regular	49	75.4	45	69.2	46	70.8	46	70.8
Nivel Bueno	13	20.0	5	7.7	15	23.1	11	16.9
Total	65	100.0	65	100.0	65	100	65	100.0

Nota 1. En el rendimiento, el 75.4% tuvo un nivel regular de rendimiento.

Nota 2. En la dimensión satisfacción, se observa que el 69.2% de colaboradores de salud pública tuvo un nivel regular de satisfacción laboral.

Nota 3. En los recursos humanos, el 70.8% de colaboradores de salud pública tuvo un nivel regular en la dimensión recursos humanos.

Nota 4. En la productividad laboral, el 70.8% de colaboradores de salud pública percibió un nivel regular de productividad laboral.

4.2 Análisis Inferencial

4.2.1 Respecto del objetivo general: Determinar la relación del clima organizacional con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.

Tabla 3

Correlación de clima organizacional y productividad laboral

Dimensión	Ítems	Clima organizacional	Prod laboral
Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	0.893**
	Sig. (bilateral)	.	0.000
	N	65	65

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

Contrastación de la hipótesis

H0 = El clima organizacional no se relaciona con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.

H1 = El clima organizacional si se relaciona con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.

Nota:

Se aprecia que la Sig. bilateral <0.05 , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1); es decir, que existe una correlación significativa positiva alta, entre el clima organizacional y la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas; lo que quiere decir, que mientras más clima organizacional exista en la institución pública de salud, el personal de una institución pública de salud-Amazonas será más productivo.

4.2.2 Respecto del objetivo específico 1: Determinar la relación de la comunicación con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.

Tabla 4

Correlación de la dimensión comunicación y la variable productividad laboral

Dimensión	Ítems	Comunicación	Productividad laboral
Comunicación	Coefficiente de correlación	1.000	0.816**
	Sig. (bilateral)	.	0.000
	N	65	65

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Contrastación de la hipótesis

H₀ = La comunicación no se relaciona con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.

H₁ = La comunicación si se relaciona con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.

Nota:

De acuerdo a la tabla 4, se aprecia que la significancia bilateral es menor que 0,05 (Sig. (bilateral) <0.05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁); es decir, que existe una correlación significativa positiva alta, entre la comunicación y la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas; lo que quiere decir, que mientras más comunicación exista en la institución pública de salud, el personal de una institución pública de salud-Amazonas será más productivo.

4.2.3 Respecto al objetivo específico 2: Establecer la relación del liderazgo con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.

Tabla 5

Correlación de la dimensión liderazgo y la variable productividad laboral

Dimensión	Ítems	Liderazgo	Productividad laboral
	Coefficiente de correlación	1.000	0.825**
Liderazgo	Sig. (bilateral)	.	0.000
	N	65	65

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Contrastación de la hipótesis

H₀ = El liderazgo no se relaciona con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.

H₁ = El liderazgo si se relaciona con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.

Nota:

De acuerdo a la tabla 5, se aprecia que la significancia bilateral es menor que 0.05 (Sig. (bilateral) <0.05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁); es decir, que existe una correlación significativa positiva alta, entre el liderazgo y la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas; lo que quiere decir, que mientras más liderazgo exista en la institución pública de salud, el personal de una institución pública de salud-Amazonas será más productivo.

4.2.4 De acuerdo al objetivo específico 3: Identificar la relación de la motivación con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.

Tabla 6

Correlación de la dimensión motivación y la variable productividad laboral

Dimensión	Ítems	Motivación	Productividad laboral
Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	0.847**
	Sig. (bilateral)	.	0.000
	N	65	65

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Contrastación de la hipótesis

H_0 = La motivación no se relaciona con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.

H_1 = La motivación si se relaciona con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.

De acuerdo a la tabla 6, se aprecia que la significancia bilateral es menor que 0.05 (Sig. (bilateral) <0.05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1); es decir, que existe una correlación significativa positiva alta, entre la motivación y la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas; lo que quiere decir, que mientras más motivación exista en la institución pública de salud, el personal de una institución pública de salud-Amazonas será más productivo.

4.2.5 De acuerdo al objetivo específico 4: Describir la relación del trabajo en equipo con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.

Tabla 7

Correlación del trabajo en equipo y la productividad laboral

Dimensión	Ítems	Trabajo en equipo	Productividad laboral
Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1.000	0.578**
	Sig. (bilateral)	.	0.000
	N	65	65

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Contrastación de la hipótesis

H_0 = El trabajo en equipo no se relaciona con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.

H_1 = El trabajo en equipo si se relaciona con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.

Nota:

De acuerdo a la tabla 7, se aprecia que la significancia bilateral es menor que 0.05 (Sig. (bilateral) <0.05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁); es decir, que existe una correlación significativa positiva moderada, entre el trabajo en equipo y la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas; lo que quiere decir, que mientras más trabajo en equipo exista en la institución pública de salud, el personal de una institución pública de salud-Amazonas será más productivo.

4.2.6 De acuerdo al objetivo específico 5: Determinar la relación de las relaciones interpersonales con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.

Tabla 8

Correlación de las relaciones interpersonales y la productividad laboral

Dimensión	Ítems	Relac interpersonales	Product laboral
Relaciones interpersonales	Coefficiente correlación	1.000	0.859**
	Sig. (bilateral)	.	0.000
	N	65	65

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Contrastación de la hipótesis

H₀ = Las relaciones interpersonales no se relaciona con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.

H₁ = Las relaciones interpersonales si se relaciona con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.

Nota:

De acuerdo a la tabla 8, se aprecia que la significancia bilateral es menor que 0.05 (Sig. (bilateral) <0.05), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁); es decir, que existe una correlación significativa positiva alta, entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas; lo que quiere decir, que mientras más relaciones interpersonales exista en la institución pública de salud, el personal de una institución pública de salud-Amazonas será más productivo.

V. DISCUSIÓN

Respecto del primer objetivo específico: Determinar la relación de la comunicación con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas. De acuerdo a la tabla 1, en los datos descriptivos, ha quedado evidenciado que 2 de cada 10 profesionales de la referida institución de salud percibieron niveles bajos de comunicación en el entorno organizacional, pues expresan que no se promueve la comunicación interna; situación preocupante, ya que todas las organizaciones deben fomentar la comunicación en el trabajo con el fin de lograr la identificación, integración y cohesión del personal de salud, generando un clima de confianza y de agrado, siendo relevante para el desempeño de sus funciones, tal como lo manifiesta Aguilar (2020), quien determinó que los profesionales de la salud algunas veces tiene buenas relaciones interpersonales y que los canales de comunicación no son suficientes, deduciendo que un nivel bajo de comunicación produce niveles bajos de desempeño.

Por tal motivo, los resultados descritos anteriormente se sustentan en la relación determinada entre la dimensión comunicación con la productividad laboral, que se asemejan con el estudio de Aguilar (2020), quien determinó que una buena comunicación mejora la productividad laboral, en el sentido que las organizaciones de la salud tienen como fin mejorar la salud de la población, el cual está conformado por sistemas y subsistemas que se integran para cumplir con tal objetivo, ello mediante un proceso de comunicación eficiente. Todo lo mencionado se basa en las teorías de (Ilyash et al., 2019), quien describe la comunicación como una herramienta que ayuda a que los empleados comprendan los objetivos de la organización y estén motivados. A su vez, se sustenta con la teoría del modelo del clima organizacional de Litwin y Stringer, quien señala que los buenos vínculos interpersonales entre el personal y su entorno generalmente conducirá a una alta satisfacción laboral, influyendo en el rendimiento laboral (Efendi y Guridno, 2021). Tales autores, establecieron que la comunicación es un pilar fundamental en toda institución de salud, siendo relevante para lograr una buena coordinación laboral. Por tanto, la comunicación no solamente debe ser

una práctica obligatoria, sino también una necesidad dentro del campo de la comunicación institucional, influyendo de manera positiva en los empleados, pacientes y la institución en su conjunto; y que de seguir con la práctica de un proceso de comunicación ineficientes se podría poner en riesgo la calidad de las tareas ejecutadas por los profesionales de salud, repercutiendo de forma negativa en la atención brindada a la población.

Respecto del segundo objetivo específico: Establecer la relación del liderazgo con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas. De acuerdo a la tabla 1, en los datos descriptivos, se halló que casi 2 de cada 10 profesionales de la salud, percibieron niveles bajos de liderazgo en el trabajo, ya que manifiestan que no existe un trato justo y que no reciben retroalimentación, siendo una situación preocupante, pues los jefes de salud tienen la responsabilidad de convertir al grupo de trabajo en una unidad que puedan cumplir con los objetivos establecidos. Por tanto, el uso de estilos de liderazgo eficaces que prestan atención al reconocimiento y valoración del profesional pueden ocasionar un impacto en la mejora del clima del trabajo, coincidiendo con (Arif et al., 2019), al indicar que el liderazgo permite direccionar las actividades de un grupo cuyo éxito está determinado por su misma capacidad para desarrollar su cultura organizacional.

Por tal motivo, los resultados descritos anteriormente se sustentan en la relación determinada entre la dimensión liderazgo con la productividad laboral, que se asemeja con la investigación de Castro (2019), pues las organizaciones de la salud deben comunicarse abiertamente con sus colaboradores, brindar comentarios y apoyo cuando sea necesario; siendo relevante adaptar el liderazgo de acuerdo a las necesidades de los colaboradores. Ello se sustenta en la teoría situacional de Fiedler, quien menciona que el líder debe incorporar un tipo de comportamiento de acuerdo al tipo de liderazgo que quiere mostrar a sus colaboradores, adaptándose a las necesidades de los mismo y de la misma organización (Maisyaroh et al., 2019). Una vez identificado el tipo de liderazgo, ello servirá para motivar a los trabajadores de la salud a cumplir con las metas propuestas por la institución (Saputra, 2021). Tales autores, han establecido que el liderazgo es importante

en el entorno laboral de cualquier organización, sobre todo en el ámbito de la salud. A partir de ello, se infiere que, un buen liderazgo ayudará a realizar una buena dirección y control en la institución.

Respecto del tercer objetivo específico: Identificar la relación de la motivación con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas. De acuerdo a la tabla 1, en los datos descriptivos, se identificó que casi 4 de cada 10 profesionales de la salud manifestaron baja motivación laboral, pues la institución no reconoce su esfuerzo y no brinda un salario justo, siendo una situación preocupante, pues las instituciones de salud tienen la obligación de atraer y motivar al personal, con la finalidad de asegurar la calidad de atención brindada a los pacientes; siendo una situación preocupante, pues la percepción de los empleados sobre la igualdad y la equidad en la distribución de las recompensas puede influir en la productividad y contribuir a altos grados de ausentismo y rotación en las organizaciones de la salud, tal y como lo ha argumentado Salazar (2019).

Por tal motivo, los resultados descritos anteriormente se sustentan en la relación determinada entre la dimensión motivación con la productividad laboral, que muestran coincidencias con el estudio de Salazar (2019) y Ruiz (2021), quienes identificaron un vínculo entre motivación y productividad, es decir, si a los colaboradores se les brinda los incentivos y el apoyo necesario, ello mejorará su rendimiento. Ello se basa en la teoría de la teoría de Frederick Herzberg, la cual enfatiza la importancia de que el colaborador se encuentre en un ambiente de trabajo agradable, con las mejores condiciones laborales como el salario, beneficios, reconocimiento, otros (Thant y Chang, 2021). También, se sustenta en el modelo de motivación de Víctor H. Vroom, quien indica que la productividad del colaborador está dada por el cumplimiento de las expectativas y el otorgamiento de recompensas (Ikechukwu, 2020). Tales autores han establecido que la motivación es un requisito previo para asegurar la productividad laboral. Por tanto, en el ámbito sanitario, la consecución de objetivos de salud en una población depende en gran medida de la prestación de servicios eficaces, eficientes y de calidad por parte de profesionales sanitarios que, técnicamente, deben estar motivados. Por tanto, las

instituciones de salud deben ofrecer recompensas a sus empleados y, al mismo tiempo, vigilar la distribución de las recompensas para crear un clima positivo, pues una percepción de injusticia puede causar un impacto negativo en el desempeño del colaborador.

Respecto del cuarto objetivo específico: Describir la relación del trabajo en equipo con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas. De acuerdo a la tabla 1, en los datos descriptivos, se halló que casi 2 de cada 10 profesionales de la salud, percibieron niveles bajos de trabajo en equipo en la institución, porque manifiestan que no se comparten conocimientos entre compañeros de trabajo; siendo una situación preocupante, pues los directores de hospitales deben crear un ambiente de confianza que involucre buenas relaciones entre subordinados y jefes para contribuir al desarrollo de un buen clima laboral; concordando con el estudio de Castro (2019) y Ruiz (2021), quienes determinaron que un mal ambiente de amistad en el trabajo ocasiona un mal clima en el trabajo. Por tanto, el trabajo en equipo es fundamental en las organizaciones para convertirlas en un mejor lugar de trabajo, en consecuencia, lleva a los colaboradores a explotar sus talentos y mejorar la productividad (Obiekwe et al., 2021).

Por esta razón, los hallazgos descritos anteriormente se sustentan en la relación determinada entre la dimensión trabajo en equipo con la productividad laboral, que muestran coincidencias con el estudio de Lache (2020), quien determinó que la falta de cooperación y de trabajo en equipo ocasiona una baja productividad, es decir, la adopción de equipos de trabajo puede mejorar el ambiente de trabajo al constituir un ambiente cálido y de cooperación mientras se mejora la productividad en el trabajo. Todo lo mencionado se basa en las teorías de Munsterberg y Mayo, donde se alude que el ambiente de trabajo y las relaciones de confianza con los compañeros de trabajo incentivan al colaborador a dar lo mejor de sí. Por tanto, el trabajo en equipo es un pilar fundamental en las organizaciones de la salud pues si se comparten conocimientos y habilidades en el entorno de trabajo, ello no sólo favorecerá a los profesionales de la salud, sino también a la atención del paciente (Monego et al., 2021).

Respecto del quinto objetivo específico: Determinar la relación de las relaciones interpersonales con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas. De acuerdo a la tabla 1, en los datos descriptivos, casi 3 de cada 10 profesionales de la salud, manifestaron que no existen buenas relaciones con los compañeros de trabajo, porque perciben que no hay un clima de confianza y de armonía, siendo una situación preocupante, en la medida de que las instituciones de salud tienen la obligación de fomentar un clima de confianza y armonía en el trabajo, lo cual permitirá enriquecer el desenvolvimiento del trabajador en la labor diaria en el servicio donde se desempeña, tal y como lo argumenta Paredes (2019), al indicar que las relaciones interpersonales permite compartir ideas y conocimientos entre los colaboradores, los cuales se deben dar de forma positiva para que no afecte la productividad del colaborador.

Tales hallazgos se sustentan en la relación determinada entre la dimensión relaciones interpersonales con el clima organizacional, que muestran coincidencias con el estudio de Ñique (2020), quien determinó que la existencia de relaciones interpersonales negativas puede provocar un mal clima en el trabajo, y, por ende, afectar la productividad, pues las relaciones interpersonales están asociadas a la cooperación, evitando la aparición de conflictos en los profesionales de la salud. Ello se basa en la teoría del vínculo humano de Munsterberg y Mayo, quien hace énfasis en que las instituciones de salud deben prestar mayor atención a las relaciones laborales y al factor emocional de cada colaborador (Monego et al., 2021). Por tanto, las relaciones interpersonales favorecerán a que no exista inmovilización e individualismo en los enfermeros que generen cansancio y desmotivación; ya que estas generarán relaciones laborales insatisfactorias y negativas.

Respecto del objetivo general: Determinar la relación del clima organizacional con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas. De acuerdo a la tabla 1 en los datos descriptivos, ha quedado evidenciado que casi 3 de cada 10 profesionales de la salud, percibieron un clima organizacional de nivel bajo, porque perciben que no existe un buen ambiente de trabajo; situación preocupante, pues, de acuerdo

al objetivo 3 sobre salud y bienestar y al objetivo 8 sobre el trabajo decente y crecimiento económico del desarrollo sostenible, toda institución de salud debe procurar brindar las mejores condiciones de trabajo al colaboradores, asegurando sobre todo su bienestar mental. Al respecto, Araya y Medina-Giacomozzi (2019) y Padilla (2020) indicaron que un alto clima organizacional influye en productividad de los profesionales de la salud.

Respecto a la productividad laboral, de acuerdo a la tabla 2 en los datos descriptivos, ha quedado evidenciado que casi 8 de cada 10 profesionales de la salud, reflejaron un grado regular de productividad laboral, pues evidenciaron que no se sienten autorrealizados (as) con las funciones que desempeñan y que no hacen una buena administración de los recursos; situación preocupante, pues, la forma en que el trabajador de la salud se desempeñe ocasionará un impacto en la calidad de atención al paciente. Al respecto, Ortiz-Campillo et al. (2019) y Susanibar (2021) revelan que una baja productividad puede estar relacionada al mismo de ambiente de trabajo.

Por esta razón, los hallazgos descritos anteriormente se sustentan en la relación determinada entre clima organizacional y productividad laboral, que coinciden con el estudio de Castro (2020), Quispe (2021) e (Ibárcena, 2020), quienes también determinaron que a mayor clima organizacional, mejor será la productividad de los profesionales de la salud, pues el clima laboral es un factor importante en los entornos de atención médica en términos de productividad, conduciendo a resultados significativos sobre la prestación del servicio en las organizaciones de atención médica. Todo lo mencionado se basa en el modelo de clima organizacional elaborado en el año 1985 por Litwin y Stringer, quien enfatiza que ambiente de trabajo de naturaleza familiar con vínculos interpersonales positivos influirá en el rendimiento del colaborador (Efendi y Guridno, 2021). En conclusión, el clima organizacional no solamente debe ser una práctica obligatorio, sino una necesidad para los profesionales de la salud y para mejorar la calidad de atención brindada al paciente, por lo que se debe ser visto como una de las prioridades de las organizaciones sanitarias, pues si no se presta atención a ello se pondría en riesgo la salud de los profesionales de la salud y de los pacientes.

VI. CONCLUSIONES

Luego de la presentación de los resultados y su correspondiente análisis de discusión, se sintetizan las conclusiones de la investigación

1. Se ha analizado la relación significativa positiva alta entre el clima organizacional y productividad laboral, debido a que $p < 0.05$, y su grado de correlación fue de 0.893. En el clima organizacional se identificaron niveles: bajo 21.5%, medio 60% y alto 18.5%; y en productividad laboral se identificaron los niveles: malo 12.3%, regular 70.8% y bueno 16.9%.
2. Se ha determinado la relación significativa positiva alta entre la comunicación y la productividad laboral, debido a que $P < 0.05$, y su grado de correlación fue de 0.816. En la dimensión comunicación se identificaron niveles: bajo 20.0%, medio 63.1% y alto 16.9%.
3. Se ha determinado la relación significativa positiva alta entre el liderazgo y la productividad laboral, y correlación fue de 0.825. En la dimensión liderazgo se identificaron los siguientes niveles: bajo 16.9%, medio 64.6% y alto 18.5%.
4. Se ha determinado la relación significativa positiva alta entre la motivación y la productividad laboral, y su grado de correlación fue de 0.847. En la dimensión motivación se identificaron los siguientes niveles: bajo 35.4%, medio 52.3% y alto 12.3%.
5. Se ha determinado la relación significativa positiva moderada entre el trabajo en equipo y la productividad laboral, debido a que $P < 0.05$, y su grado de correlación fue de 0.578. Debido a que en la dimensión trabajo en equipo se identificaron los siguientes niveles: bajo 15.4%, medio 46.2% y alto 38.5%.
6. Se ha determinado la relación significativa positiva alta entre las relaciones interpersonales y la productividad laboral, debido a que $P < 0.05$, y su grado de correlación fue de 0.859. En la dimensión

relaciones interpersonales se identificaron los siguientes niveles: bajo 15.4%, medio 46.2% y alto 38.5%.

7. Se ha diseñado la propuesta de un plan de mejora del clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública.

VII. RECOMENDACIONES

A continuación, el presente estudio formula las siguientes recomendaciones que surgieron como consecuencia del análisis de los resultados presentados en las conclusiones:

1. Se recomienda a la dirección general de una institución pública de salud- Amazonas que diseñe e implemente estrategias que contribuyan a mejorar el clima en la institución, mediante buenas prácticas de comunicación y mejorando las condiciones laborales.
2. Se recomienda a los jefes de cada área de una institución pública de salud- Amazonas realizar reuniones constantes con los profesionales de la salud a su cargo, con el fin de comunicar los objetivos institucionales y fomentar un ambiente de confianza basado en la comunicación eficiente.
3. Se recomienda a los jefes de cada área de una institución pública de salud- Amazonas realizar reuniones constantes con los subordinados para brindar la retroalimentación correspondiente que contribuya a mejorar su productividad.
4. Se recomienda al área de recursos humanos establecer un sistema de incentivo y reconocimientos de forma consensuada, el cual permite reconocer el esfuerzo realizado por cada uno de los colaboradores.
5. Se recomienda a la dirección general de una institución pública de salud- Amazonas promover lineamientos estratégicos basados en un trabajo colaborativo entre las diferentes áreas de la institución, orientadas por metas organizaciones y objetivos comunes previa coordinación.
6. Se recomienda al área de recursos humanos realizar actividades extralaborales de forma trimestral, de tal manera que los colaboradores pueden interactuar entre ellos y establecer un clima de confianza.
7. Se recomienda implementar el plan de mejora del clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud- Amazonas.

VIII. PROPUESTA

La presente propuesta es un modelo teórico que pretende diseñar planes estratégicos como una herramienta de gestión que ayudará a los administrativos de la institución a mejorar el clima organizacional que percibe el personal de salud, así mismo en aumentar su rendimiento y desempeño laboral, enfocándose en optimizar la productividad laboral en el centro de salud público ubicado en Amazonas; con el propósito de obtener mejoras en el sistema de salud, puesto que al no contar con un adecuado entorno laboral influirá en la productividad de los colaboradores, ocasionando que la organización baje su rendimiento, desvalorizándose ante los ojos de los usuarios quienes se atienden en dicho institución de salud, sintiéndose insatisfechos con el servicio que ofrecen. Así mismo, se tiene en cuenta que a raíz de la pandemia generada por la COVID-19 el personal de salud ha tenido que adaptarse a nuevos regímenes y políticas de salubridad lo que les resulta más tedioso a la hora de cumplir con sus actividades diarias, preocupándose no solo por la salud de los pacientes, sino también por su salud, desviándose de sus responsabilidades, lo que influye que el 60% perciban nivel medio y 21.5% perciban nivel bajo y solo el 18% perciban nivel alto de clima organizacional, evidenciándose mayormente en la dimensión de relaciones interpersonales donde el 64.6% obtuvo un nivel medio, seguido del 26.2% nivel bajo, así mismo se evidencio que el trabajo de equipo fue una de las dimensiones resaltantes, donde el 52.3% percibió nivel medio y el 35.4% nivel bajo, afectando a la productividad del 4.4% del personal de salud, evidenciándose mayormente en la dimensión recursos humanos conformado por el 38% quienes muestran nivel regular y el 29.3% nivel malo. De acuerdo a los datos establecidos, a pesar de que el centro de salud no muestre índices preocupantes, es necesario que siga mejorando en el rendimiento personal de los colaboradores, ya que son parte fundamental para dar continuidad a la institución, pues depende de ellos para que una organización funcione adecuadamente, por ello los administrativos deben saber planificar, organizar, dirigir y sobre todo saber controlar el entorno laboral, así mismo cumplir con las políticas y normativas de la Organización Internacional del Trabajo junto

con la Organización Mundial de Salud quienes apoyan a mejorar las condiciones de trabajo y relaciones laborales del sector de la salud a través del Programa Working for Health (OIT-OCDE-OMS) promoviendo así un entorno laboral favorable.

La propuesta se ha desarrollado teniendo como conceptos fundamentales el marco teórico del clima organizacional con sus dimensiones comunicación, liderazgo, motivación, trabajo en equipo y relaciones interpersonales. Además de los conceptos fundamentales de la productividad laboral con sus dimensiones rendimiento, satisfacción y recursos humanos. Su propósito general fue diseñar un plan de mejora del clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud- Amazonas y los objetivos específicos fueron: (i) Mejorar las relaciones interpersonales; (ii) Establecer una comunicación asertiva; (iii) Administrar y controlar los recursos.

Esta propuesta tiene su origen en la necesidad de mejorar el entorno laboral que se percibe en la institución de salud, así mismo tiene la finalidad de seguir mejorando en la productividad laboral de los colaboradores de la mencionada institución. Además, se enfoca en brindar el conocimiento necesario a la institución de que un ambiente de trabajo no solo se orienta en un espacio físico donde la persona de salud se desenvuelve profesionalmente, pues involucra a diferentes factores que resultan indispensables para que los colaboradores se sientan satisfechos realizando sus labores y brinden una atención de calidad a los usuarios. Es así que lograr la satisfacción del personal de salud no es una tarea fácil, los administrativos deben identificar cuáles son las necesidades que más requieren sus colaboradores, brindándoles recursos necesarios, como salas de trabajo con espacios adecuados, equipos nuevos, así como tecnología médica que les permita realizar sus funciones con mayor eficiencia y eficacia. Por ello, la presente propuesta va enfocada a brindar todas las estrategias claves que los administrativos deben tomar en cuenta para establecer un adecuado ambiente laboral, mejorando la productividad de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Adnans, A., Hadiyani, S., Zahreni, S., y Fahmi, F. (2021). Organizational Citizenship Behavior on Nurses: The Role of Organizational Climate and Commitment. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 17(1), 32-41. <https://acortar.link/4yc8cH>
- Aguilar, G. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial, centro de salud Palmira, Huaraz, 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo]. Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo. <https://acortar.link/ax7afp>
- Ahmed, A., Ata, A., y Abd-Elhamid, Z. (2019). Relationship between the Leadership Behaviors, Organizational Climate, and Innovative Work Behavior among Nurses. *American Journal of Nursing Research*, 7(5), 870-878. <https://acortar.link/sMPydd>
- Akinwale, O., y George, O. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71-92. <https://acortar.link/znvomi>
- Alcedo, M. (2020). *Gestión institucional y la productividad laboral en los colaboradores del hospital de Huaycán, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://acortar.link/sWclq>
- Altakroni, H., Mahmud, I., Elmossad, Y. M., Al-Akhfash, A., Al-Hindi, A., y Joshva, K. (2019). Healthcare productivity, and its sociodemographic determinants, of Saudi female nurses: A cross-sectional survey, Al-Qassim, Saudi Arabia, 2017. *International Journal of Health Sciences*, 13(6), 19. <https://acortar.link/uAukXI>
- Ancarani, A., Mauro, C. D., y Giammanco, M. (2019). Linking Organizational Climate to Work Engagement: A Study in the Healthcare Sector. *International Journal of Public Administration*, 42(7), 547-557. <https://acortar.link/AqRLIw>

- Araya, M., y Medina-Giacomozzi, A. (2019). Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2). <https://acortar.link/FfRCYp>
- Arévalo, J., Quiroz, S., y Delgado, J. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8615-8654. <https://acortar.link/AjUROS>
- Arif, S., Zainudin, Z., y Hamid, A. (2019). Influence of leadership, organizational culture, work motivation, and job satisfaction of performance principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute*, 2(4), 239-254. <https://acortar.link/rE3Rbr>
- Bravo, V., De la Ossa, M., Fragozo, M., y Polo, J. (2021). Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la protección de la salud mental en el trabajo. *NOVUM*, 1(11), 66-82. <https://acortar.link/qCWGY8>
- Brito, I. (2020). Productividad laboral del talento humano: Criterios a considerar en las Fundaciones de intervención Social de Colombia | Consensus (Santiago)- Revista interdisciplinaria de investigación. *Consensus*, 4(3). <https://acortar.link/RBTkVM>
- Cartagena, Y., y Peña, J. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería que labora en el servicio de central de esterilización del hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins – ESSALUD. Lima. 2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. Universidad Nacional del Callao. <https://acortar.link/0mSuAD>
- Castro, M. (2019). *Análisis del clima laboral y su relación con la productividad del personal administrativo de un hospital del sector público de la ciudad de Guayaquil* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <https://acortar.link/zcNF7o>

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)*. CEPAL. <https://acortar.link/8qUXy>
- De Souza, B. (2019). Clima organizacional y gestión administrativa en la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas – 2016. *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, 17(24), 391-416. <https://acortar.link/4dDF8D>
- Efendi, S., y Guridno, E. (2021). *The Influence of Organizational Communication, Women's Leadership Style and Work Environment on Employee Solidarity Impact on Employee Performance at PT. Aryan Indonesia or Kidzania Jakarta*. 23(4), 33-45. <https://acortar.link/nWPcAE>
- Espíritu, A., y Castro, L. (2020). Clima organizacional y gestión de servicios de salud por enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión. *Revista Conrado*, 16(76), 157-168. <https://acortar.link/390vYD>
- González, T. (2021). *400 Problemas resueltos de estadística multidisciplinar—González Manteiga, María Teresa—Google Libros*. Ediciones Díaz de Santos. <https://acortar.link/04JNdi>
- Gopinath, R., y Kalpana, R. (2019). *Employee's job satisfaction working at hospitals in Perambalur district*. 6(4), 220-225. <https://acortar.link/syDDx6>
- Goshime, T. (2020). *Relationship between Organizational Climate and Nurses'Professional Commitment in Public Hospitals, Addis Ababa* (p. 64) [Tesis de maestría, St. Mary's University]. St. Mary's University. <https://acortar.link/UJ7kIH>
- Gutiérrez, A. (2020). *Cómo entender estadística fácilmente*. IMCP. <https://acortar.link/uSGxtQ>
- Hale, A., Ricotta, D., Freed, J., Smith, C., y Huang, G. (2019). Adapting Maslow's Hierarchy of Needs as a Framework for Resident Wellness. *Teaching and Learning in Medicine*, 31(1), 109-118. <https://acortar.link/ImBUjf>

- Hernández, R., y Coello, S. (2020). *El proceso de investigación (2 edición) (2a ed.)* (Editorial Universitaria (Cuba)). <https://acortar.link/HPkZMg>
- Herrera, A., Vilchez, J., Quiñones, A., y Baveton, A. (2021). Training, Quality of service and productivity: Perspective from the nursing staff. *Revista Iberoamericana de educación*, 1. <https://acortar.link/ULknTQ>
- Ibárcena, K. (2020). *Relación entre el clima organizacional y productividad laboral en trabajadores administrativos de la Red de Salud Arequipa Caylloma-2019* (Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María). Universidad Católica de Santa María. <https://acortar.link/jO5jkk>
- Ikechukwu, U. (2020). Influence of selective hiring on the staff retention of manufacturing in Enugu state. *International Research Journal of Human Resource and social sciences*, 7(8), 182-205. <https://acortar.link/Dqm9zs>
- Ilyash, O., Yildirim, O., Capuk, S., y Bozgul, N. (2019). The Impact of work autonomy and organizational commitment on organizational communication. *Behavior Studies in Organizations*, 2, 10-17. <https://acortar.link/krj5sj>
- Inga-Berrosipi, F., y Arosquipa, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36(2), 312-318. <https://acortar.link/sqAPsd>
- Katebi, A., HajiZadeh, M., Bordbar, A., y Salehi, A. M. (2022). The Relationship Between “Job Satisfaction” and “Job Performance”: A Meta-analysis. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23(1), 21-42. <https://acortar.link/9sEEqB>
- Kumala, D., Utarindasari, D., y Joesyiana, K. (2022). Effect of work stress on employee productivity at Pt Unggul Karya in the Extruder Division. *International Journal of Sharia Business Management*, 1(1), 27-32. <https://acortar.link/WbjNAc>

- 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 César Vallejo, Universidad César Vallejo]. <https://acortar.link/aVu67G>
- Lee, J., y Choi, S. J. (2021). Hospital Productivity After Data Breaches: Difference-in-Differences Analysis. *Journal of Medical Internet Research*, 23(7), e26157. <https://acortar.link/do8omh>
- Linjuan, M., y Cen, Y. (2019). Creating a positive emotional culture: Effect of internal communication and impact on employee supportive behaviors. *Public Relations Review*, 45(3), 1-12. <https://acortar.link/iimnV3>
- Llop-Gironés, A., Vračar, A., Llop-Gironés, G., Benach, J., Angeli-Silva, L., Jaimez, L., Thapa, P., Bhatta, R., Mahindrakar, S., Bontempo Scavo, S., Nar Devi, S., Barria, S., Marcos Alonso, S., y Julià, M. (2021). Employment and working conditions of nurses: Where and how health inequalities have increased during the COVID-19 pandemic? *Human Resources for Health*, 19(1), 112. <https://acortar.link/4ssD1l>
- Lopez, F., y Ferro, M. (2019). *Calidad de procesos y desarrollo infantil en los Espacios de Primera Infancia del Gran Buenos Aires: Validación de una lista corta de monitoreo de centros infantiles*. <https://acortar.link/usVSTr>
- Maciá, L. (2021). *Prescripción temporal de cuidados: Un avance en la práctica enfermera*. Elsevier Health Sciences.
- Maisyaroh, M., Imron, A., Burhanuddin, B., Juharyanto, J., Satria, R., y Puspitaningtyas, I. (2019). Implementation of Situational Leadership in Educational Organizations. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 381, 73-77. <https://acortar.link/iaqdD2>
- Monego, E., Lopes, F., dos Santos, F., Carvalho, J., Ferreira, maíke, y Donizeti, R. (2021). Teorias da administração e das relações humanas. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, 7(8). <https://acortar.link/Dqp8tm>

- Morales-Malpartida, R. (2019). Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el Departamento de enfermería de un hospital público. *Gaceta Científica*, 5(2), 115-121. <https://acortar.link/52MmpH>
- Muñoz, D., Vazquez, P., Roque, K., Aguilar, M., Cajero, A., Delgado, J., y Compeán, V. (2020). Satisfacción Laboral en Relación a Compromiso Organizacional en Suplentes de Enfermería de un Hospital General. *Revista Ene de Enfermería*, 3(1). <https://acortar.link/JbL3aC>
- Murrieta, Y., Ochoa, E., y Córdova, G. (2019). *Clima organizacional y sus perspectivas de medición* (N.º 2). 7(2), 97-103. <https://acortar.link/yWXt55>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., y Romero, H. (2018). *Metodología de la Investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U. <https://acortar.link/VB3NY8>
- Ñique, M. (2020). *Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivos—Hospital Essalud Trujillo – 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo. <https://acortar.link/twVCIm>
- Obiekwe, O., Mobolade, G., y Akinade, M. (2021). Team building and teamwork in organizations: Implications to managers and employees in work places. *International Journal of Management*, 4(1), 261-274. <https://acortar.link/mHukRP>
- Ortega, M., García-Castilla, F., y De Juanas, Á. (2021). *Guía para la elaboración de trabajos fin de máster de investigación educativa*. Ediciones Octaedro. <https://acortar.link/TzpmWG>
- Ortiz-Campillo, L., Ortiz-Ospino, L. E., Coronell-Cuadrado, R. D., Hamburger-Madrid, K., y Orozco-Acosta, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): Un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2). <https://acortar.link/HnSqOk>

- Paais, M., y Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. <https://acortar.link/Gs2Xbm>
- Padilla, F. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería. Hospital San José del Callao* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Callao]. Universidad Nacional del Callao. <https://acortar.link/ssLXq7>
- Paredes, M. B. (2019). Relaciones interpersonales afectivas y desempeño laboral según variables sociodemográficas de los trabajadores de radio y televisión de Lima Metropolitana. *Revista de investigación en psicología*, 22(2), 313-328. <https://acortar.link/S6Cqz8>
- Pereyra, L. (2020). *Metodología de la investigación*. <https://acortar.link/rgqkNe>
- Quispe, C. (2021). Clima organizacional y rendimiento laboral en el personal del centro de salud La Libertad 2020. *Universidad Peruana Los Andes*. <https://acortar.link/nRyTIS>
- Ramírez, J., y Calles, R. (2021). *Manual de metodología de la investigación en negocios internacionales*. Ediciones Ecoe. <https://acortar.link/qgGra1>
- Rasinger, S. (2020). *La investigación cuantitativa en lingüística: Una introducción—Sebastian Rasinger—Google Libros*. <https://acortar.link/YhWhhq>
- Rojas, S. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. *Revista Peruana de Ciencias de la Salud*, 1(4), 191-196. <https://acortar.link/AQkemQ>
- Ruiz, K. (2021). *Clima laboral y productividad en la sede administrativa del Hospital Tingo María, Provincia de Leoncio Prado, Región Huánuco* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo. <https://acortar.link/tFRYox>

- Safitri, A. E., Maidin, A., y Syamsuddin, S. (2021). The Influence of Organizational Climate and Public Service Motivation on the Performance of Nurses at the Haji Hospital in South Sulawesi Province. *Journal of Asian Multicultural Research for Medical and Health Science Study*, 2(4), 70-81. <https://acortar.link/E9GOBR>
- Salazar, L. (2019). *Nivel de motivación y productividad laboral en los enfermeros del hospital María Auxiliadora, San Juan de Miraflores, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo. <https://acortar.link/YsHaSi>
- Sánchez, C. (2020). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel-2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo. <https://acortar.link/88jgB>
- Saputra, F. (2021). Leadership, communication, and work motivation in determining the Success of professional organizations. *Journal of low politic and humanities*, 1(2), 59-70. <https://acortar.link/itgRKX>
- Sein, N., Kunaviktikul, W., Akkadechanunt, T., Wichaikhum, O., y Turale, S. (2021). Nurses' Qualitative Descriptions of the Organizational Climate of Hospitals. *Journal of Nursing Scholarship*, 53(4), 490-499. <https://acortar.link/FZe1QY>
- Seitz, S. R., y Choo, A. (2021). *Stuttering: Stigma and perspectives of (dis)ability in organizational communication*. <https://acortar.link/8c71QP>
- Seyyedmoharrami, I., Dehaghi, B. F., Abbaspour, S., Zandi, A., Tatari, M., Teimori, G., y Torbati, A. G. (2019). The Relationship Between Organizational Climate, Organizational Commitment and Job Burnout: Case Study Among Employees of the University of Medical Sciences. *The Open Public Health Journal*, 12(1), 94-100. <https://acortar.link/UFdfNZ>
- Silvestre, I., y Huaman, C. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de la tesis universitaria—San Cristóbal Libros SAC. Derechos Reservado*. <https://bit.ly/3NmbuKg>

- Sopla, V., y Gonzales, E. (2019). Desempeño laboral del profesional de Enfermería, Hospitales de Apoyo “Gustavo Lanatta Lujan” Bagua y “Santiago Apóstol” Utcubamba amazonas, 2017. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 1(2), 69-74. <https://acortar.link/JtBkkW>
- Susanibar, E. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de Salud del Centro de Salud de Hualmay, Huacho. 2019* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo. <https://acortar.link/3MJzDY>
- Thant, Z., y Chang, Y. (2021). Determinants of Public Employee Job Satisfaction in Myanmar: Focus on Herzberg’s Two Factor Theory. *Public Organization Review*, 21(1), 157-175. <https://cutt.ly/IJVKlvC>
- Tripathy, M. (2018). Building quality teamwork to achieve excellence in business organizations. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 5(3), 1-7. <https://acortar.link/bavtb6>
- Vega, T. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Universidad César Vallejo. <https://acortar.link/wieSq5>
- Vicerrectorado de Investigación de la UCV. (2020). *Código de Ética de Investigación*. Universidad César Vallejo. <https://acortar.link/COmGID>
- Vuong, B., Tung, D., Tushar, H., Quan, T., y Giao, H. (2021). Determinates of factors influencing job satisfaction and organizational loyalty. *Management Science Letters*, 11(1), 203-212. <https://acortar.link/1f31xh>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de Operacionalización de las variables

Tabla 9

Matriz de operacionalización de Clima organizacional

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Conjunto de características que describen a una organización y que afectan el comportamiento de los colaboradores; además, es considerada una herramienta para distinguir una organización de otra, la cual está asociada a la comprensión de los empleados sobre su entorno de trabajo (Seyyedmoharrami et al. 2019, p. 95).	Para el estudio de la variable clima organizacional se ha diseñado un cuestionario clima organizacional que está estructurada en 37 ítems que permitirá valorar la variable en: alto, medio y bajo.	Comunicación	Acceso a la información	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo. (3) A penas de acuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo.
				Comunicación fluida	
				Interacción entre jerarquías	
				Superación de obstáculos	
			Liderazgo	Colaboración entre áreas	
				Mejora continua.	
				Evaluación de trabajo.	
				Responsabilidades definidas.	
			Motivación	Sistema de seguimiento y control	
				Trato justo	
				Realización personal	
				Reconocimiento	
			Trabajo en equipo	Responsabilidad	
				Adecuación a las condiciones de trabajo	
				Participación	
			Relaciones interpersonales	Negociación	
Retroalimentación					
Cordialidad					
	Empatía				
	Confianza				

Tabla 10*Matriz de operacionalización de Productividad laboral*

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Productividad laboral	"Asociación entre eficacia y eficiencia, donde la primera hace referencia a producir mejores resultados laborales posibles en términos de calidad, cantidad y puntualidad; y, la segunda se refiere a los esfuerzos para comparar los insumos con su uso real o con el aspecto en que se realiza una tarea" (Kumala et al. 2022, p. 28).	Para el estudio de la variable productividad laboral se ha diseñado un cuestionario clima organizacional que está estructurada en 26 ítems que permitirá valorar la variable en: bueno, regular, malo.	Rendimiento	Calidad de trabajo	(1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo. (3) A penas de acuerdo (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo.
				Control	
				Eficiencia	
				Eficacia	
				Entorno ambiental	
			Satisfacción	Autorrealización	
				Bienestar social	
				Condiciones de seguridad	
				Estabilidad laboral	
			Recursos humanos	Capacitación	
				Evaluación de desempeño	
				Resistencia al cambio	
				Compromiso laboral	

Anexo 2
Instrumentos de recolección de datos
Variable 1

Nro.



Cuestionario sobre Clima organizacional
Dirigido al personal de una institución pública de salud en Amazonas

Señor(a): El objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre el clima organizacional en una institución pública de salud, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente. Donde 1 es el mínimo puntaje y 5 es el máximo puntaje.

(1) TD	(2) ED	(3) ADA	(4) DA	(5) TDA
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	A penas de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Variables y sus dimensiones / Escala	TD	ED	ADA	DA	TDA
VARIABLE 1: Clima organizacional	1	2	3	4	5
Dimensión A: Comunicación					
1	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con sus funciones asignadas				
2	La información dentro de su área fluye adecuadamente				
3	Existe relación armoniosa dentro de los equipos de trabajo				
4	Es posible la interacción con personas de mayor nivel jerárquico				
5	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos				
6	La institución promueve y fomenta la comunicación interna				
7	El supervisor escucha y atiende los planteamientos que se le hacen				
8	Existe colaboración entre el personal de las distintas oficinas				
9	Se conocen los avances en otras áreas de la empresa				
Dimensión B: Liderazgo					
10	Su jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan				
11	Se mejoran continuamente los métodos de trabajo en la institución				
12	La evaluación del trabajo le ayuda a mejorar las tareas realizadas en la institución				
13	Se recibe la preparación necesaria para desempeñar el trabajo				
14	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas				
15	Se posee de un sistema para el seguimiento y control de las actividades				
16	Existen procedimientos y normas como guías de trabajo				

17	Los objetivos de trabajo están claramente definidos					
18	El trabajo se realiza de acuerdo a métodos o planes establecidos					
19	Existe un trato justo dentro de la empresa					
Dimensión C: Motivación						
20	La institución le brinda capacitación para lograr un mejor desarrollo de sus actividades					
21	La institución cuenta con un buen sistema de promoción que ayuda a que el colaborador ascienda.					
22	La institución brinda felicitaciones cuando realiza bien su trabajo.					
23	La institución realiza reuniones de reconocimiento para valorar el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la organización.					
24	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
25	La institución cuenta con un sistema de recompensas y reconocimientos que incentivan a realizar un mejor trabajo.					
26	La remuneración está establecida de acuerdo al desempeño y los logros.					
27	Tiene la oportunidad de realizar su trabajo de la mejor manera posible					
Dimensión D: Trabajo en equipo						
28	Se desempeña como un miembro activo del equipo.					
29	Inspira, motiva y guía al equipo para el logro de las metas.					
30	Comparte su conocimiento, habilidades y experiencia.					
31	Comparte el reconocimiento de logros con el resto del equipo					
Dimensión E: Relaciones interpersonales						
32	Suele haber en su ambiente de trabajo un clima positivo, libre de conflictos					
33	Suele haber apoyo entre sus compañeros cuando alguien lo requiere					
34	Considera usted que las relaciones con sus compañeros y jefes son buenas.					
35	Considera usted que existe iniciativa grupal entre compañeros (crear, transformar, motivar y preservar un buen ambiente).					
36	Considera que hay confianza con sus compañeros de trabajo					
37	Su jefe toma en cuenta su opinión para la toma de decisiones en la institución					

Muchas gracias por su colaboración
Chiclayo-2022.

Variable 2

Nro.



Cuestionario sobre Productividad laboral Dirigido al personal de una institución pública de salud en Amazonas

Señor(a): El objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre la productividad laboral en una institución pública de salud, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente. Donde 1 es el mínimo puntaje y 5 es el máximo puntaje.

(1) TD	(2) ED	(3) ADA	(4) DA	(5) TDA
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	A penas de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Variables y sus dimensiones / Escala	TD	ED	ADA	DA	TDA
VARIABLE 1: Productividad laboral	1	2	3	4	5
Dimensión A: Rendimiento					
1	Considera que el trabajo que ejecuta sigue los estándares de calidad				
2	Considera que existen algunos aspectos por mejorar con respecto a las tareas que ejecuta en la institución				
3	La institución realiza el control de las tareas que ejecuta de forma continua				
4	Mejora su producción laboral cada vez que recibe capacitación				
5	Existe una buena administración de los recursos				
6	Tiene la oportunidad de realizar su trabajo de la mejor manera posible				
7	Cumple con las actividades encomendadas por la institución				
8	Suelo dar soluciones rápidas ante situaciones adversas				
9	El grupo en el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado				
10	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad				
Dimensión B: Satisfacción					
11	Actualmente te sientes auto realizado/a con las funciones que desempeñas en la institución				
12	La institución le otorga las facilidades para su crecimiento profesional				
13	Consideras que la institución le brinda bienestar social				
14	El personal jerárquico le incentiva a realizar buen trabajo				
15	Piensas que las condiciones de seguridad en la institución son las adecuadas				
16	Crees que las condiciones higiénicas en la institución son las adecuadas				

17	Consideras que existe estabilidad laboral en tu institución						
Dimensión C: Recursos humanos							
18	Las capacitaciones que brinda la institución complementan tu formación académica y desempeño laboral						
19	Buscas formas innovadoras para mejorar el trabajo en la institución						
20	Tienes libertad para realizar tu trabajo en la institución						
21	Las evaluaciones que realiza la institución, contribuyen en la mejora de tu trabajo						
22	Piensas que el sistema de evaluaciones de desempeño debe mejorar dentro de tu institución						
23	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generen en el puesto de salud						
24	Se siente comprometido con el éxito de la institución						
25	Cumplir las tareas diarias es una actividad estimulante						
26	Siente que es reconocido por las labores que ejecuta en la institución						

Muchas gracias por su colaboración
Chiclayo-2022.

Anexo 3
Validación de los expertos

Experto 1

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE
EXPERTOS**

Chiclayo, 31 de mayo del 2022

Señorita
Mg. Yeny Rita Bautista Hualpa
Ciudad. -

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido usted seleccionada para evaluar el instrumento denominado "Cuestionario sobre Clima organizacional", elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada "Clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud en Amazonas"

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable Clima Organizacional.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

Ficha técnica del instrumento.

Instrumento de recolección de información

Ficha de validación de juicio de expertos.

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

Atentamente,



CARMEN SELENE YARLEQUÉ HERNÁNDEZ
DNI N° 02847753

Ficha técnica del instrumento

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre Clima organizacional

2. Variable a medir:

Clima organizacional

3. Estructura: El instrumento se elaboró en base a cinco (05) dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión	Ítems
A: Comunicación	del 01 al 09
B: Liderazgo	del 10 al 19
C: Motivación	del 20 al 27
D: Trabajo en equipo	del 28 al 31
E: Relaciones interpersonales	del 32 al 37

4. Forma de administración:

Se aplicará a colaboradores de una institución pública de salud en Amazonas, de forma individual previendo encontrarse en las mejores circunstancias: disponibilidad de tiempo, tranquilidad, predisposición, silencio, etc.

5. Tiempo de aplicación:

Se ha considerado para la resolución de la ficha de registro de datos un tiempo de 15 minutos.

6. Calificación:

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable Clima organizacional y sus dimensiones.

7. Población a evaluar:

Colaboradores de una institución pública de salud en Amazonas, 65

Instrumento de recolección de información

Muy agradecido por participar en este estudio, de la ficha de registro de datos sobre el clima organizacional. A continuación, lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Gracias.

Nro.



Instrumento de la variable 1



Cuestionario sobre Clima organizacional Dirigido al personal de una institución pública de salud en Amazonas

Señor(a): El objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre el clima organizacional en una institución pública de salud, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente. Donde 1 es el mínimo puntaje y 5 es el máximo puntaje.

(1) TD	ED	ADA	DA	TDA
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	A penas de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Variables y sus dimensiones / Escala	TD	ED	ADA	DA	TDA
VARIABLE 1: Clima organizacional	1	2	3	4	5
Dimensión A: Comunicación					
1	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con sus funciones asignadas				
2	La información dentro de su área fluye adecuadamente				
3	Existe relación armoniosa dentro de los equipos de trabajo				
4	Es posible la interacción con personas de mayor nivel jerárquico				
5	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos				
6	La institución promueve y fomenta la comunicación interna				
7	El supervisor escucha y atiende los planteamientos que se le hacen				
8	Existe colaboración entre el personal de las distintas oficinas				
9	Se conocen los avances en otras áreas de la empresa				
Dimensión B: Liderazgo					
10	Su jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan				

11	Se mejoran continuamente los métodos de trabajo en la institución					
12	La evaluación del trabajo le ayuda a mejorar las tareas realizadas en la institución					
13	Se recibe la preparación necesaria para desempeñar el trabajo					
14	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
15	Se posee de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
16	Existen procedimientos y normas como guías de trabajo					
17	Los objetivos de trabajo están claramente definidos					
18	El trabajo se realiza de acuerdo a métodos o planes establecidos					
19	Existe un trato justo dentro de la empresa					
Dimensión C: Motivación						
20	La institución le brinda capacitación para lograr un mejor desarrollo de sus actividades					
21	La institución cuenta con un buen sistema de promoción que ayuda a que el colaborador ascienda.					
22	La institución brinda felicitaciones cuando realiza bien su trabajo.					
23	La institución realiza reuniones de reconocimiento para valorar el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la organización.					
24	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
25	La institución cuenta con un sistema de recompensas y reconocimientos que incentivan a realizar un mejor trabajo.					
26	La remuneración está establecida de acuerdo al desempeño y los logros.					
27	Tiene la oportunidad de realizar su trabajo de la mejor manera posible					
Dimensión D: Trabajo en equipo						
28	Se desempeña como un miembro activo del equipo.					
29	Inspira, motiva y guía al equipo para el logro de las metas.					
30	Comparte su conocimiento, habilidades y experiencia.					
31	Comparte el reconocimiento de logros con el resto del equipo					
Dimensión E: Relaciones interpersonales						
32	Suele haber en su ambiente de trabajo un clima positivo, libre de conflictos					
33	Suele haber apoyo entre sus compañeros cuando alguien lo requiere					
34	Considera usted que las relaciones con sus compañeros y jefes son buenas.					

35	Considera usted que existe iniciativa grupal entre compañeros (crear, transformar, motivar y preservar un buen ambiente).					
36	Considera que hay confianza con sus compañeros de trabajo					
37	Su jefe toma en cuenta su opinión para la toma de decisiones en la institución					

Muchas gracias por su colaboración
Chiclayo-2022.

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Clima organizacional	Conjunto de características que describen a una organización y que afectan el comportamiento de los colaboradores; además, es considerada una herramienta para distinguir una organización de otra, la cual está asociada a la comprensión de los empleados sobre su entorno de trabajo (Seyyedmoharrami et al., 2019).	Para el estudio de la variable clima organizacional se ha diseñado un cuestionario clima organizacional que está estructurada en 37 ítems que permitirá valorar la variable en: alto, medio y bajo.	Comunicación	Acceso a la información	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con sus funciones asignadas	Escala de Likert Ordinal 1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3= A penas de acuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo	4	4	4	
					La información dentro de su área fluye adecuadamente		4	4	4	
				Comunicación fluida	La institución promueve y fomenta la comunicación interna		4	4	4	
					Existe relación armoniosa dentro de los equipos de trabajo		4	4	4	
				Interacción entre jerarquías	Es posible la interacción con personas de mayor nivel jerárquico		4	4	4	
				Superación de obstáculos	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos		4	4	4	
					El supervisor escucha y atiende los planteamientos que se le hacen		4	4	4	
				Colaboración entre áreas	Existe colaboración entre el personal de las distintas oficinas		4	4	4	
			Se conocen los avances en otras áreas de la empresa		4		4	4		
			Liderazgo	Mejora continua	Su jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan		4	4	4	
					Se mejoran continuamente los métodos de trabajo en la institución		4	4	4	
				Evaluación de trabajo.	La evaluación del trabajo le ayuda a mejorar las tareas realizadas en la institución		4	4	4	
					Se recibe la preparación necesaria para desempeñar el trabajo		4	4	4	
				Responsabilidades definidas.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas		3	4	4	

				Los objetivos de trabajo están claramente definidos		4	4	4		
			Sistema de seguimiento y control	Se posee de un sistema para el seguimiento y control de las actividades		4	4	4		
				Existen procedimientos y normas como guías de trabajo		4	4	4		
			Trato justo	El trabajo se realiza de acuerdo a métodos o planes establecidos		4	4	4		
				Existe un trato justo dentro de la institución		4	4	4		
		Motivación	Realización personal	La institución le brinda capacitación para lograr un mejor desarrollo de sus actividades		4	4	4		
				La institución cuenta con un buen sistema de promoción que ayuda a que el colaborador ascienda.		4	3	4		
			Reconocimiento	La institución brinda felicitaciones cuando realiza bien su trabajo.		4	4	4		
				La institución realiza reuniones de reconocimiento para valorar el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la organización.		4	4	4		
			Responsabilidad	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.		4	4	4		
			Adecuación a las condiciones de trabajo	La institución cuenta con un sistema de recompensas y reconocimientos que incentivan a realizar un mejor trabajo.		4	4	3		
				La remuneración está establecida de acuerdo al desempeño y los logros.		4	4	4		
				Tiene la oportunidad de realizar su trabajo de la mejor manera posible		4	4	4		
			Trabajo en equipo	Participación	Se desempeña como un miembro activo del equipo.		4	4	4	
				Negociación	Inspira, motiva y guía al equipo para el logro de las metas.		4	4	4	

				Comparte su conocimiento, habilidades y experiencia.		4	4	4	
			Retroalimentación	Comparte el reconocimiento de logros con el resto del equipo		4	4	4	
		Relaciones interpersonales	Cordialidad	Suele haber en su ambiente de trabajo un clima positivo, libre de conflictos		4	4	4	
				Suele haber apoyo entre sus compañeros cuando alguien lo requiere		4	4	4	
			Empatía	Considera usted que las relaciones con sus compañeros y jefes son buenas.		4	4	4	
			Confianza	Considera usted que existe iniciativa grupal entre compañeros (crear, transformar, motivar y preservar un buen ambiente).		4	4	4	
				Considera que hay confianza con sus compañeros de trabajo		4	4	4	
				Su jefe toma en cuenta su opinión para la toma de decisiones en la institución		4	4	4	

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1=No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2=Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3=Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4=Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1=No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3=Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4=Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1=No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3=Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4=Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

Conclusión de la Validación: Revisado el instrumento de Ficha de registro de datos sobre el Clima organizacional, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio de Clima organizacional, procedo a **confirmar su validez de contenido**.



Mg. Yeny Rita Bautista Hualpa
 LIC. ENFERMERIA
 C.E.P. 65005

Mg. Yeny Rita Bautista Hualpa
 DNI N° 21565690



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	BAUTISTA HUALPA
Nombres	YENY RITA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	21565690

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
Rector	MONTOYA MESTANZA ANGELMIRO
Secretario General	RODRIGUEZ LESCANO VICTOR ELI
Director De La Escuela De Post Grado	PAREDES OLIVA VALENTIN

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRO EN CIENCIAS SALUD PÚBLICA
Fecha de Expedición	31/01/17
Resolución/Acta	2620-2016-UNC
Diploma	UNC 0005205
Fecha Matrícula	06/04/2013
Fecha Egreso	22/12/2015

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



CÓDIGO VIRTUAL 0000863206

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: 14/08/2022 09:37:16-0500

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

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

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

Experto 2

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE
EXPERTOS**

Chiclayo, 31 de mayo del 2022

Señorita
Mg. Yris Del Pilar, Calvo Neira
Ciudad. -

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido usted seleccionada para evaluar el instrumento denominado "Cuestionario sobre Clima organizacional", elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada "Clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud en Amazonas"

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable Clima Organizacional.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

Ficha técnica del instrumento.

Instrumento de recolección de información

Ficha de validación de juicio de expertos.

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

Atentamente,



CARMEN SELENE YARLEQUÉ HERNÁNDEZ
DNI N° 02847753

Ficha técnica del instrumento

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre Clima organizacional

2. Variable a medir:

Clima organizacional

3. Estructura: El instrumento se elaboró en base a cinco (05) dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión	Ítems
A: Comunicación	del 01 al 09
B: Liderazgo	del 10 al 19
C: Motivación	del 20 al 27
D: Trabajo en equipo	del 28 al 31
E: Relaciones interpersonales	del 32 al 37

4. Forma de administración:

Se aplicará a colaboradores de una institución pública de salud en Amazonas, de forma individual previendo encontrarse en las mejores circunstancias: disponibilidad de tiempo, tranquilidad, predisposición, silencio, etc.

5. Tiempo de aplicación:

Se ha considerado para la resolución de la ficha de registro de datos un tiempo de 15 minutos.

6. Calificación:

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable Clima organizacional y sus dimensiones.

7. Población a evaluar:

Colaboradores de una institución pública de salud en Amazonas, 65

Instrumento de recolección de información

Muy agradecido por participar en este estudio, de la ficha de registro de datos sobre el clima organizacional. A continuación, lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Gracias.

Nro.



Instrumento de la variable 1



Cuestionario sobre Clima organizacional Dirigido al personal de una institución pública de salud en Amazonas

Señor(a): El objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre el clima organizacional en una institución pública de salud, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente. Donde 1 es el mínimo puntaje y 5 es el máximo puntaje.

(1) TD	ED	ADA	DA	TDA
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	A penas de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Variables y sus dimensiones / Escala		TD	ED	ADA	DA	TDA
VARIABLE 1: Clima organizacional		1	2	3	4	5
Dimensión A: Comunicación						
1	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con sus funciones asignadas					
2	La información dentro de su área fluye adecuadamente					
3	Existe relación armoniosa dentro de los equipos de trabajo					
4	Es posible la interacción con personas de mayor nivel jerárquico					
5	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos					
6	La institución promueve y fomenta la comunicación interna					
7	El supervisor escucha y atiende los planteamientos que se le hacen					
8	Existe colaboración entre el personal de las distintas oficinas					
9	Se conocen los avances en otras áreas de la empresa					
Dimensión B: Liderazgo						
10	Su jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					

11	Se mejoran continuamente los métodos de trabajo en la institución					
12	La evaluación del trabajo le ayuda a mejorar las tareas realizadas en la institución					
13	Se recibe la preparación necesaria para desempeñar el trabajo					
14	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
15	Se posee de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
16	Existen procedimientos y normas como guías de trabajo					
17	Los objetivos de trabajo están claramente definidos					
18	El trabajo se realiza de acuerdo a métodos o planes establecidos					
19	Existe un trato justo dentro de la empresa					
Dimensión C: Motivación						
20	La institución le brinda capacitación para lograr un mejor desarrollo de sus actividades					
21	La institución cuenta con un buen sistema de promoción que ayuda a que el colaborador ascienda.					
22	La institución brinda felicitaciones cuando realiza bien su trabajo.					
23	La institución realiza reuniones de reconocimiento para valorar el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la organización.					
24	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
25	La institución cuenta con un sistema de recompensas y reconocimientos que incentivan a realizar un mejor trabajo.					
26	La remuneración está establecida de acuerdo al desempeño y los logros.					
27	Tiene la oportunidad de realizar su trabajo de la mejor manera posible					
Dimensión D: Trabajo en equipo						
28	Se desempeña como un miembro activo del equipo.					
29	Inspira, motiva y guía al equipo para el logro de las metas.					
30	Comparte su conocimiento, habilidades y experiencia.					
31	Comparte el reconocimiento de logros con el resto del equipo					
Dimensión E: Relaciones interpersonales						
32	Suele haber en su ambiente de trabajo un clima positivo, libre de conflictos					
33	Suele haber apoyo entre sus compañeros cuando alguien lo requiere					
34	Considera usted que las relaciones con sus compañeros y jefes son buenas.					

35	Considera usted que existe iniciativa grupal entre compañeros (crear, transformar, motivar y preservar un buen ambiente).					
36	Considera que hay confianza con sus compañeros de trabajo					
37	Su jefe toma en cuenta su opinión para la toma de decisiones en la institución					

Muchas gracias por su colaboración
Chiclayo-2022.

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Clima organizacional	Conjunto de características que describen a una organización y que afectan el comportamiento de los colaboradores; además, es considerada una herramienta para distinguir una organización de otra, la cual está asociada a la comprensión de los empleados sobre su entorno de trabajo (Seyyedmoharrami et al., 2019).	Para el estudio de la variable clima organizacional se ha diseñado un cuestionario clima organizacional que está estructurada en 37 ítems que permitirá valorar la variable en: alto, medio y bajo.	Comunicación	Acceso a la información	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con sus funciones asignadas	Escala de Likert Ordinal 1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3= A penas de acuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo	4	4	4	
					La información dentro de su área fluye adecuadamente		4	4	4	
				Comunicación fluida	La institución promueve y fomenta la comunicación interna		4	4	4	
					Existe relación armoniosa dentro de los equipos de trabajo		4	4	4	
				Interacción entre jerarquías	Es posible la interacción con personas de mayor nivel jerárquico		4	4	4	
					Superación de obstáculos		En la organización, se afrontan y superan los obstáculos	4	4	4
				Colaboración entre áreas			El supervisor escucha y atiende los planteamientos que se le hacen	4	4	4
					Liderazgo		Existe colaboración entre el personal de las distintas oficinas	4	4	4
			Se conocen los avances en otras áreas de la empresa	4				4	4	
			Mejora continua	Su jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan			4	4	4	
				Se mejoran continuamente los métodos de trabajo en la institución			4	4	4	
			Evaluación de trabajo.	La evaluación del trabajo le ayuda a mejorar las tareas realizadas en la institución			4	4	4	
				Se recibe la preparación necesaria para desempeñar el trabajo			4	4	4	
			Responsabilidades definidas.	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	3		4	4		

				Los objetivos de trabajo están claramente definidos		4	4	4		
			Sistema de seguimiento y control	Se posee de un sistema para el seguimiento y control de las actividades		4	4	4		
				Existen procedimientos y normas como guías de trabajo		4	4	4		
			Trato justo	El trabajo se realiza de acuerdo a métodos o planes establecidos		4	4	4		
				Existe un trato justo dentro de la institución		4	4	4		
		Motivación	Realización personal	La institución le brinda capacitación para lograr un mejor desarrollo de sus actividades		4	4	4		
				La institución cuenta con un buen sistema de promoción que ayuda a que el colaborador ascienda.		4	3	4		
			Reconocimiento	La institución brinda felicitaciones cuando realiza bien su trabajo.		4	4	4		
				La institución realiza reuniones de reconocimiento para valorar el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la organización.		4	4	4		
			Responsabilidad	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.		4	4	4		
			Adecuación a las condiciones de trabajo	La institución cuenta con un sistema de recompensas y reconocimientos que incentivan a realizar un mejor trabajo.		4	4	3		
				La remuneración está establecida de acuerdo al desempeño y los logros.		4	4	4		
				Tiene la oportunidad de realizar su trabajo de la mejor manera posible		4	4	4		
			Trabajo en equipo	Participación	Se desempeña como un miembro activo del equipo.		4	4	4	
				Negociación	Inspira, motiva y guía al equipo para el logro de las metas.		4	4	4	

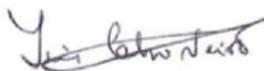
					Comparte su conocimiento, habilidades y experiencia.		4	4	4	
				Retroalimentación	Comparte el reconocimiento de logros con el resto del equipo		4	4	4	
			Relaciones interpersonales	Cordialidad	Suele haber en su ambiente de trabajo un clima positivo, libre de conflictos		4	4	4	
					Suele haber apoyo entre sus compañeros cuando alguien lo requiere		4	4	4	
				Empatía	Considera usted que las relaciones con sus compañeros y jefes son buenas.		4	4	4	
				Confianza	Considera usted que existe iniciativa grupal entre compañeros (crear, transformar, motivar y preservar un buen ambiente).		4	4	4	
					Considera que hay confianza con sus compañeros de trabajo		4	4	4	
					Su jefe toma en cuenta su opinión para la toma de decisiones en la institución		4	4	4	

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1=No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2=Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3=Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4=Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1=No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3=Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4=Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1=No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3=Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4=Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

Conclusión de la Validación: Revisado el instrumento de Ficha de registro de datos sobre el Clima organizacional, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio de Clima organizacional, procedo a **confirmar su validez de contenido**.



Mg. Yris Del Pilar, Calvo Neira
DNI N° 18140986



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 **CALVO NEIRA**
Nombres **YRIS DEL PILAR**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **18140986**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**
Rector **MIRO QUESADA RADA FRANCISCO JOSE**
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**
Director **MORENO RODRIGUEZ ROSA YSABEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAGISTER EN GESTION PUBLICA**
Fecha de Expedición **22/06/15**
Resolución/Acta **0344-2015-UCV**
Diploma **UCV11615**
Fecha Matrícula **Sin información (****)**
Fecha Egreso **Sin información (****)**

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



CÓDIGO VIRTUAL 0000863247

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: 14/08/2022 11:07:46-0500

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

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

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

(****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

Experto 3

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE
EXPERTOS**

Chiclayo, 31 de mayo del 2022

Señor
Dr. Ángel Manchay Calvay
Ciudad. -

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido usted seleccionado para evaluar el instrumento denominado "Cuestionario sobre Clima organizacional", elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada "Clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud en Amazonas"

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable Clima Organizacional.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

Ficha técnica del instrumento.

Instrumento de recolección de información

Ficha de validación de juicio de expertos.

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

Atentamente,



CARMEN SELENE YARLEQUÉ HERNÁNDEZ
DNI N° 02847753

Ficha técnica del instrumento

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre Clima organizacional

2. Variable a medir:

Clima organizacional

3. Estructura: El instrumento se elaboró en base a cinco (05) dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión	Ítems
A: Comunicación	del 01 al 09
B: Liderazgo	del 10 al 19
C: Motivación	del 20 al 27
D: Trabajo en equipo	del 28 al 31
E: Relaciones interpersonales	del 32 al 37

4. Forma de administración:

Se aplicará a colaboradores de una institución pública de salud en Amazonas, de forma individual previendo encontrarse en las mejores circunstancias: disponibilidad de tiempo, tranquilidad, predisposición, silencio, etc.

5. Tiempo de aplicación:

Se ha considerado para la resolución de la ficha de registro de datos un tiempo de 15 minutos.

6. Calificación:

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable Clima organizacional y sus dimensiones.

7. Población a evaluar:

Colaboradores de una institución pública de salud en Amazonas, 65

Instrumento de recolección de información

Muy agradecido por participar en este estudio, de la ficha de registro de datos sobre el clima organizacional. A continuación, lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Gracias.

Nro.



Instrumento de la variable 1



**Cuestionario sobre Clima organizacional
Dirigido al personal de una institución pública de salud en Amazonas**

Señor(a): El objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre el clima organizacional en una institución pública de salud, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente. Donde 1 es el mínimo puntaje y 5 es el máximo puntaje.

(1) TD	ED	ADA	DA	TDA
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	A penas de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Variables y sus dimensiones / Escala	TD	ED	ADA	DA	TDA
VARIABLE 1: Clima organizacional	1	2	3	4	5
Dimensión A: Comunicación					
1	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con sus funciones asignadas				
2	La información dentro de su área fluye adecuadamente				
3	Existe relación armoniosa dentro de los equipos de trabajo				
4	Es posible la interacción con personas de mayor nivel jerárquico				
5	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos				
6	La institución promueve y fomenta la comunicación interna				
7	El supervisor escucha y atiende los planteamientos que se le hacen				
8	Existe colaboración entre el personal de las distintas oficinas				
9	Se conocen los avances en otras áreas de la empresa				
Dimensión B: Liderazgo					
10	Su jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan				

11	Se mejoran continuamente los métodos de trabajo en la institución						
12	La evaluación del trabajo le ayuda a mejorar las tareas realizadas en la institución						
13	Se recibe la preparación necesaria para desempeñar el trabajo						
14	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas						
15	Se posee de un sistema para el seguimiento y control de las actividades						
16	Existen procedimientos y normas como guías de trabajo						
17	Los objetivos de trabajo están claramente definidos						
18	El trabajo se realiza de acuerdo a métodos o planes establecidos						
19	Existe un trato justo dentro de la empresa						
Dimensión C: Motivación							
20	La institución le brinda capacitación para lograr un mejor desarrollo de sus actividades						
21	La institución cuenta con un buen sistema de promoción que ayuda a que el colaborador ascienda.						
22	La institución brinda felicitaciones cuando realiza bien su trabajo.						
23	La institución realiza reuniones de reconocimiento para valorar el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la organización.						
24	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.						
25	La institución cuenta con un sistema de recompensas y reconocimientos que incentivan a realizar un mejor trabajo.						
26	La remuneración está establecida de acuerdo al desempeño y los logros.						
27	Tiene la oportunidad de realizar su trabajo de la mejor manera posible						
Dimensión D: Trabajo en equipo							
28	Se desempeña como un miembro activo del equipo.						
29	Inspira, motiva y guía al equipo para el logro de las metas.						
30	Comparte su conocimiento, habilidades y experiencia.						
31	Comparte el reconocimiento de logros con el resto del equipo						
Dimensión E: Relaciones interpersonales							
32	Suele haber en su ambiente de trabajo un clima positivo, libre de conflictos						
33	Suele haber apoyo entre sus compañeros cuando alguien lo requiere						
34	Considera usted que las relaciones con sus compañeros y jefes son buenas.						

35	Considera usted que existe iniciativa grupal entre compañeros (crear, transformar, motivar y preservar un buen ambiente).					
36	Considera que hay confianza con sus compañeros de trabajo					
37	Su jefe toma en cuenta su opinión para la toma de decisiones en la institución					

Muchas gracias por su colaboración
Chiclayo-2022.

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Clima organizacional	Conjunto de características que describen a una organización y que afectan el comportamiento de los colaboradores; además, es considerada una herramienta para distinguir una organización de otra, la cual está asociada a la comprensión de los empleados sobre su entorno de trabajo (Seyyedmoharrami et al., 2019).	Para el estudio de la variable clima organizacional se ha diseñado un cuestionario clima organizacional que está estructurada en 37 ítems que permitirá valorar la variable en: alto, medio y bajo.	Comunicación	Acceso a la información	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con sus funciones asignadas	Escala de Likert Ordinal 1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3= A penas de acuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo	3	3	3	
					La información dentro de su área fluye adecuadamente		3	3	4	
				Comunicación fluida	La institución promueve y fomenta la comunicación interna		4	4	4	
					Existe relación armoniosa dentro de los equipos de trabajo		3	3	3	
				Interacción entre jerarquías	Es posible la interacción con personas de mayor nivel jerárquico		4	3	3	
					Superación de obstáculos		En la organización, se afrontan y superan los obstáculos	4	4	4
				Colaboración entre áreas			El supervisor escucha y atiende los planteamientos que se le hacen	4	4	4
							Existe colaboración entre el personal de las distintas oficinas	3	3	3
			Liderazgo	Mejora continua			Se conocen los avances en otras áreas de la empresa	4	4	4
					Su jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan		3	4	4	
				Evaluación de trabajo.	Se mejoran continuamente los métodos de trabajo en la institución		3	3	3	
					La evaluación del trabajo le ayuda a mejorar las tareas realizadas en la institución		4	4	4	
				Responsabilidades definidas.	Se recibe la preparación necesaria para desempeñar el trabajo		4	4	4	
					Las responsabilidades del puesto están claramente definidas		3	3	4	

				Los objetivos de trabajo están claramente definidos		4	4	4	
			Sistema de seguimiento y control	Se posee de un sistema para el seguimiento y control de las actividades		3	4	4	
				Existen procedimientos y normas como guías de trabajo		3	4	4	
			Trato justo	El trabajo se realiza de acuerdo a métodos o planes establecidos		3	3	4	
				Existe un trato justo dentro de la institución		4	4	4	
		Motivación	Realización personal	La institución le brinda capacitación para lograr un mejor desarrollo de sus actividades		3	4	4	
				La institución cuenta con un buen sistema de promoción que ayuda a que el colaborador ascienda.		3	4	4	
			Reconocimiento	La institución brinda felicitaciones cuando realiza bien su trabajo.		3	3	3	
				La institución realiza reuniones de reconocimiento para valorar el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la organización.		3	4	4	
			Responsabilidad	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.		4	3	4	
			Adecuación a las condiciones de trabajo	La institución cuenta con un sistema de recompensas y reconocimientos que incentivan a realizar un mejor trabajo.		3	4	4	
				La remuneración está establecida de acuerdo al desempeño y los logros.		4	4	4	
				Tiene la oportunidad de realizar su trabajo de la mejor manera posible		4	3	4	
		Trabajo en equipo	Participación	Se desempeña como un miembro activo del equipo.		3	3	3	
			Negociación	Inspira, motiva y guía al equipo para el logro de las metas.		3	3	4	

				Comparte su conocimiento, habilidades y experiencia.		4	4	4		
			Retroalimentación	Comparte el reconocimiento de logros con el resto del equipo		3	3	3		
		Relaciones interpersonales	Cordialidad	Suele haber en su ambiente de trabajo un clima positivo, libre de conflictos		4	4	4		
				Suele haber apoyo entre sus compañeros cuando alguien lo requiere		3	3	4		
			Empatía	Considera usted que las relaciones con sus compañeros y jefes son buenas.		3	4	4		
			Confianza		Considera usted que existe iniciativa grupal entre compañeros (crear, transformar, motivar y preservar un buen ambiente).		3	3	4	
					Considera que hay confianza con sus compañeros de trabajo		4	4	4	
					Su jefe toma en cuenta su opinión para la toma de decisiones en la institución		4	4	4	

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1=No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2=Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3=Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4=Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1=No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3=Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4=Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1=No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3=Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4=Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

Conclusión de la Validación: Revisado el instrumento de Ficha de registro de datos sobre el Clima organizacional, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio de Clima organizacional, procedo a **confirmar su validez de contenido**.



Dr. Ángel Manchay Calvay
DNI N° 42178807



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 **MANCHAY CALVAY**
Nombres **ANGEL**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **42178807**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**
Fecha de Expedición **11/04/22**
Resolución/Acta **0169-2022-UCV**
Diploma **052-156697**
Fecha Matrícula **01/04/2019**
Fecha Egreso **30/01/2022**

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



CÓDIGO VIRTUAL 0000863243

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: 14/08/2022 11:01:43-0500

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

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 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.

Experto 1

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE
EXPERTOS**

Chiclayo, 31 de mayo del 2022

Señorita
Mg. Yeny Rita Bautista Hualpa
Ciudad. -

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido usted seleccionada para evaluar el instrumento denominado "Cuestionario sobre Productividad laboral", elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada "Clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud en Amazonas"

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable Productividad laboral.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

Ficha técnica del instrumento.

Instrumento de recolección de información

Ficha de validación de juicio de expertos.

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

Atentamente,



CARMEN SELENE YARLEQUÉ HERNÁNDEZ
DNI N° 02847753

Ficha técnica del instrumento

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre Productividad laboral

2. Variable a medir:

Productividad laboral

3. Estructura: El instrumento se elaboró en base a tres (03) dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión	Ítems
A: Rendimiento	del 01 al 10
B: Satisfacción	del 11 al 17
C: Recursos humanos	del 18 al 26

4. Forma de administración:

Se aplicará a colaboradores de una institución pública de salud en Amazonas, de forma individual previendo encontrarse en las mejores circunstancias: disponibilidad de tiempo, tranquilidad, predisposición, silencio, etc.

5. Tiempo de aplicación:

Se ha considerado para la resolución de la ficha de registro de datos un tiempo de 15 minutos.

6. Calificación:

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable Productividad laboral y sus dimensiones.

7. Población a evaluar:

Colaboradores de una institución pública de salud en Amazonas, 65

Instrumento de recolección de información

Muy agradecido por participar en este estudio, de la ficha de registro de datos sobre la productividad laboral. A continuación, lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Gracias.

Nro.



Instrumento de la variable 1



Cuestionario sobre Productividad laboral Dirigido al personal de una institución pública de salud en Amazonas

Señor(a): El objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre la productividad laboral en una institución pública de salud, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente. Donde 1 es el mínimo puntaje y 5 es el máximo puntaje.

(2) TD	ED	ADA	DA	TDA
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	A penas de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Variables y sus dimensiones / Escala	TD	ED	ADA	DA	TDA
VARIABLE 1: Productividad laboral	1	2	3	4	5
Dimensión A: Rendimiento					
1	Considera que el trabajo que ejecuta sigue los estándares de calidad				
2	Considera que existen algunos aspectos por mejorar con respecto a las tareas que ejecuta en la institución				
3	La institución realiza el control de las tareas que ejecuta de forma continua				
4	Mejora su producción laboral cada vez que recibe capacitación				
5	Existe una buena administración de los recursos				
6	Tiene la oportunidad de realizar su trabajo de la mejor manera posible				
7	Cumple con las actividades encomendadas por la institución				
8	Suelo dar soluciones rápidas ante situaciones adversas				
9	El grupo en el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado				
10	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad				

Dimensión B: Satisfacción					
11	Actualmente te sientes auto realizado/a con las funciones que desempeñas en la institución				
12	La institución le otorga las facilidades para su crecimiento profesional				
13	Consideras que la institución le brinda bienestar social				
14	El personal jerárquico le incentiva a realizar buen trabajo				
15	Piensas que las condiciones de seguridad en la institución son las Adecuadas				
16	Crees que las condiciones higiénicas en la institución son las adecuadas				
17	Consideras que existe estabilidad laboral en tu institución				
Dimensión C: Recursos humanos					
18	Las capacitaciones que brinda la institución complementan tu formación académica y desempeño laboral				
19	Buscas formas innovadoras para mejorar el trabajo en la institución				
20	Tienes libertad para realizar tu trabajo en la institución				
21	Las evaluaciones que realiza la institución, contribuyen en la mejora de tu trabajo				
22	Piensas que el sistema de evaluaciones de desempeño debe mejorar dentro de tu institución				
23	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generen en el puesto de salud				
24	Se siente comprometido con el éxito de la institución				
25	Cumplir las tareas diarias es una actividad estimulante				
26	Siente que es reconocido por las labores que ejecuta en la institución				

Muchas gracias por su colaboración
Chiclayo-2022.

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Productividad laboral	Asociación entre el número de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos empleados, teniendo relación con la eficiencia y eficacia; por tanto, la productividad laboral es la calidad y cantidad del desempeño al involucrar los recursos existentes en la organización (D. Castillo et al., 2019)	Para el estudio de la variable productividad laboral se ha diseñado un cuestionario productividad laboral que está estructurada en 26 ítems que permitirá valorar la variable en: bueno, regular y malo	Rendimiento	Calidad de trabajo	Considera que el trabajo que ejecuta sigue los estándares de calidad	Escala de Likert Ordinal 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= A penas de acuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo	4	4	4	
					Considera que existen algunos aspectos por mejorar con respecto a las tareas que ejecuta en la institución		4	4	4	
				Control	La institución realiza el control de las tareas que ejecuta de forma continua		4	4	4	
					Mejora su producción laboral cada vez que recibe capacitación		4	4	4	
			Satisfacción	Eficiencia	Existe una buena administración de los recursos		4	4	4	
					Tiene la oportunidad de realizar su trabajo de la mejor manera posible		4	4	4	
				Eficacia	Cumple con las actividades encomendadas por la institución		4	4	4	
					Suelo dar soluciones rápidas ante situaciones adversas		4	4	4	
			Entorno laboral	El grupo en el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	4		4	4		
				Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	4		4	4		
			Recursos humanos	Capacitación	Las capacitaciones que brinda la institución complementan tu formación académica y desempeño laboral		4	4	4	
					Buscas formas innovadoras para mejorar el trabajo en la institución		4	4	4	

				Tienes libertad para realizar tu trabajo en la institución		4	4	4	
				Las evaluaciones que realiza la institución, contribuyen en la mejora de tu trabajo		4	4	4	
			Evaluación de desempeño	Piensas que el sistema de evaluaciones de desempeño debe mejorar dentro de tu institución		4	4	4	
			Resistencia al cambio	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generen en el puesto de salud		4	4	4	
			Compromiso laboral	Se siente comprometido con el éxito de la institución		4	4	4	
				Cumplir las tareas diarias es una actividad estimulante		4	4	4	
				Siente que es reconocido por las labores que ejecuta en la institución		4	4	4	

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1=No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2=Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3=Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4=Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1=No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3=Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4=Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1=No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3=Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4=Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

Conclusión de la Validación: Revisado el instrumento de Ficha de registro de datos sobre la Productividad laboral, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio de Productividad laboral, procedo a **confirmar su validez de contenido**.



Mg. Yeny Rita Bautista Hualpa
 LIC. ENFERMERIA
 C.E.P. 40055

Mg. Yeny Rita Bautista Hualpa
 DNI N° 21565690

Experto 2

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE
EXPERTOS**

Chiclayo, 31 de mayo del 2022

Señorita
Mg. Yris Del Pilar, Calvo Neira.
Ciudad. -

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido usted seleccionada para evaluar el instrumento denominado "Cuestionario sobre Productividad laboral", elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada "Clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud en Amazonas"

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable Productividad Laboral.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

Ficha técnica del instrumento.

Instrumento de recolección de información

Ficha de validación de juicio de expertos.

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

Atentamente,



CARMEN SELENE YARLEQUÉ HERNÁNDEZ
DNI N° 02847753

Ficha técnica del instrumento

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre Productividad laboral

2. Variable a medir:

Productividad laboral

3. Estructura: El instrumento se elaboró en base a tres (03) dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión	Ítems
A: Rendimiento	del 01 al 10
B: Satisfacción	del 11 al 17
C: Recursos humanos	del 18 al 26

4. Forma de administración:

Se aplicará a colaboradores de una institución pública de salud en Amazonas, de forma individual previendo encontrarse en las mejores circunstancias: disponibilidad de tiempo, tranquilidad, predisposición, silencio, etc.

5. Tiempo de aplicación:

Se ha considerado para la resolución de la ficha de registro de datos un tiempo de 15 minutos.

6. Calificación:

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable Productividad laboral y sus dimensiones.

7. Población a evaluar:

Colaboradores de una institución pública de salud en Amazonas, 65

Instrumento de recolección de información

Muy agradecido por participar en este estudio, de la ficha de registro de datos sobre la productividad laboral. A continuación, lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Gracias.

Nro.



Instrumento de la variable 1



Cuestionario sobre Productividad laboral Dirigido al personal de una institución pública de salud en Amazonas

Señor(a): El objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre la productividad laboral en una institución pública de salud, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente. Donde 1 es el mínimo puntaje y 5 es el máximo puntaje.

(2) TD	ED	ADA	DA	TDA
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	A penas de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Variables y sus dimensiones / Escala	TD	ED	ADA	DA	TDA
VARIABLE 1: Productividad laboral	1	2	3	4	5
Dimensión A: Rendimiento					
1	Considera que el trabajo que ejecuta sigue los estándares de calidad				
2	Considera que existen algunos aspectos por mejorar con respecto a las tareas que ejecuta en la institución				
3	La institución realiza el control de las tareas que ejecuta de forma continua				
4	Mejora su producción laboral cada vez que recibe capacitación				
5	Existe una buena administración de los recursos				
6	Tiene la oportunidad de realizar su trabajo de la mejor manera posible				
7	Cumple con las actividades encomendadas por la institución				
8	Suelo dar soluciones rápidas ante situaciones adversas				
9	El grupo en el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado				
10	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad				

Dimensión B: Satisfacción					
11	Actualmente te sientes auto realizado/a con las funciones que desempeñas en la institución				
12	La institución le otorga las facilidades para su crecimiento profesional				
13	Consideras que la institución le brinda bienestar social				
14	El personal jerárquico le incentiva a realizar buen trabajo				
15	Piensas que las condiciones de seguridad en la institución son las Adecuadas				
16	Crees que las condiciones higiénicas en la institución son las adecuadas				
17	Consideras que existe estabilidad laboral en tu institución				
Dimensión C: Recursos humanos					
18	Las capacitaciones que brinda la institución complementan tu formación académica y desempeño laboral				
19	Buscas formas innovadoras para mejorar el trabajo en la institución				
20	Tienes libertad para realizar tu trabajo en la institución				
21	Las evaluaciones que realiza la institución, contribuyen en la mejora de tu trabajo				
22	Piensas que el sistema de evaluaciones de desempeño debe mejorar dentro de tu institución				
23	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generen en el puesto de salud				
24	Se siente comprometido con el éxito de la institución				
25	Cumplir las tareas diarias es una actividad estimulante				
26	Siente que es reconocido por las labores que ejecuta en la institución				

Muchas gracias por su colaboración
Chiclayo-2022.

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Productividad laboral	Asociación entre el número de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos empleados, teniendo relación con la eficiencia y eficacia; por tanto, la productividad laboral es la calidad y cantidad del desempeño al involucrar los recursos existentes en la organización (D. Castillo et al., 2019)	Para el estudio de la variable productividad laboral se ha diseñado un cuestionario productividad laboral que está estructurada en 26 ítems que permitirá valorar la variable en: bueno, regular y malo	Rendimiento	Calidad de trabajo	Considera que el trabajo que ejecuta sigue los estándares de calidad	Escala de Likert Ordinal 1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3= A penas de acuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo	4	4	4	
					Considera que existen algunos aspectos por mejorar con respecto a las tareas que ejecuta en la institución		4	4	4	
				Control	La institución realiza el control de las tareas que ejecuta de forma continua		4	4	4	
					Mejora su producción laboral cada vez que recibe capacitación		4	4	4	
			Satisfacción	Eficiencia	Existe una buena administración de los recursos		4	4	4	
					Tiene la oportunidad de realizar su trabajo de la mejor manera posible		4	4	4	
				Eficacia	Cumple con las actividades encomendadas por la institución		4	4	4	
					Suelo dar soluciones rápidas ante situaciones adversas		4	4	4	
			Entorno laboral	El grupo en el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	4		4	4		
				Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	4		4	4		
			Recursos humanos	Capacitación	Las capacitaciones que brinda la institución complementan tu formación académica y desempeño laboral		4	4	4	
					Buscas formas innovadoras para mejorar el trabajo en la institución		4	4	4	

					Tienes libertad para realizar tu trabajo en la institución		4	4	4	
					Las evaluaciones que realiza la institución, contribuyen en la mejora de tu trabajo		4	4	4	
				Evaluación de desempeño	Piensas que el sistema de evaluaciones de desempeño debe mejorar dentro de tu institución		4	4	4	
				Resistencia al cambio	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generen en el puesto de salud		4	4	4	
				Compromiso laboral	Se siente comprometido con el éxito de la institución		4	4	4	
					Cumplir las tareas diarias es una actividad estimulante		4	4	4	
					Siente que es reconocido por las labores que ejecuta en la institución		4	4	4	

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1=No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2=Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3=Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4=Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1=No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3=Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4=Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1=No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3=Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4=Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

Conclusión de la Validación: Revisado el instrumento de Ficha de registro de datos sobre la productividad laboral, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio de Productividad laboral, procedo a **confirmar su validez de contenido**.



Mg. Yris Del Pilar, Calvo Neira
DNI N° 18140986

Experto 3

**VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE
EXPERTOS**

Chiclayo, 31 de mayo del 2022

Señor
Dr. Ángel Manchay Calvay
Ciudad. -

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido usted seleccionado para evaluar el instrumento denominado "Cuestionario sobre Productividad laboral", elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada "Clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud en Amazonas"

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir la variable Productividad Laboral.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

Ficha técnica del instrumento.

Instrumento de recolección de información

Ficha de validación de juicio de expertos.

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

Atentamente,



CARMEN SELENE YARLEQUÉ HERNÁNDEZ
DNI N° 02847753

Ficha técnica del instrumento

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre Productividad laboral

2. Variable a medir:

Productividad laboral

3. Estructura: El instrumento se elaboró en base a tres (03) dimensiones emanadas de su definición conceptual y sus consecuentes indicadores e ítems.

Dimensión	Ítems
A: Rendimiento	del 01 al 10
B: Satisfacción	del 11 al 17
C: Recursos humanos	del 18 al 26

4. Forma de administración:

Se aplicará a colaboradores de una institución pública de salud en Amazonas, de forma individual previendo encontrarse en las mejores circunstancias: disponibilidad de tiempo, tranquilidad, predisposición, silencio, etc.

5. Tiempo de aplicación:

Se ha considerado para la resolución de la ficha de registro de datos un tiempo de 15 minutos.

6. Calificación:

Se califica asignando un puntaje entre 1 y 5 puntos según la respuesta brindada a cada ítem. La suma del total de las respuestas obtenidas proporciona el Puntaje Directo, con el que se obtiene el nivel de desarrollo de la variable Productividad laboral y sus dimensiones.

7. Población a evaluar:

Colaboradores de una institución pública de salud en Amazonas, 65

Instrumento de recolección de información

Muy agradecido por participar en este estudio, de la ficha de registro de datos sobre la productividad laboral. A continuación, lee detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques. Gracias.

Nro.



Instrumento de la variable 1



Questionario sobre Productividad laboral

Dirigido al personal de una institución pública de salud en Amazonas

Señor(a): El objetivo del presente cuestionario es recopilar datos sobre la productividad laboral en una institución pública de salud, por lo que le agradecería anticipadamente conteste las preguntas marcando con un aspa (x) la respuesta que usted crea conveniente. Donde 1 es el mínimo puntaje y 5 es el máximo puntaje.

(2) TD	ED	ADA	DA	TDA
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	A penas de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

Variables y sus dimensiones / Escala	TD	ED	ADA	DA	TDA
VARIABLE 1: Productividad laboral	1	2	3	4	5
Dimensión A: Rendimiento					
1	Considera que el trabajo que ejecuta sigue los estándares de calidad				
2	Considera que existen algunos aspectos por mejorar con respecto a las tareas que ejecuta en la institución				
3	La institución realiza el control de las tareas que ejecuta de forma continua				
4	Mejora su producción laboral cada vez que recibe capacitación				
5	Existe una buena administración de los recursos				
6	Tiene la oportunidad de realizar su trabajo de la mejor manera posible				
7	Cumple con las actividades encomendadas por la institución				
8	Suelo dar soluciones rápidas ante situaciones adversas				
9	El grupo en el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado				
10	Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad				

Dimensión B: Satisfacción					
11	Actualmente te sientes auto realizado/a con las funciones que desempeñas en la institución				
12	La institución le otorga las facilidades para su crecimiento profesional				
13	Consideras que la institución le brinda bienestar social				
14	El personal jerárquico le incentiva a realizar buen trabajo				
15	Piensas que las condiciones de seguridad en la institución son las Adecuadas				
16	Crees que las condiciones higiénicas en la institución son las adecuadas				
17	Consideras que existe estabilidad laboral en tu institución				
Dimensión C: Recursos humanos					
18	Las capacitaciones que brinda la institución complementan tu formación académica y desempeño laboral				
19	Buscas formas innovadoras para mejorar el trabajo en la institución				
20	Tienes libertad para realizar tu trabajo en la institución				
21	Las evaluaciones que realiza la institución, contribuyen en la mejora de tu trabajo				
22	Piensas que el sistema de evaluaciones de desempeño debe mejorar dentro de tu institución				
23	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generen en el puesto de salud				
24	Se siente comprometido con el éxito de la institución				
25	Cumplir las tareas diarias es una actividad estimulante				
26	Siente que es reconocido por las labores que ejecuta en la institución				

Muchas gracias por su colaboración
Chiclayo-2022.

Ficha de validación de juicio de expertos

Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones (Atributos)	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Productividad laboral	Asociación entre el número de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos empleados, teniendo relación con la eficiencia y eficacia; por tanto, la productividad laboral es la calidad y cantidad del desempeño al involucrar los recursos existentes en la organización (D. Castillo et al., 2019)	Para el estudio de la variable productividad laboral se ha diseñado un cuestionario productividad laboral que está estructurada en 26 ítems que permitirá valorar la variable en: bueno, regular y malo	Rendimiento	Calidad de trabajo	Considera que el trabajo que ejecuta sigue los estándares de calidad	Escala de Likert Ordinal 1=Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3= A penas de acuerdo 4=De acuerdo 5=Totalmente de acuerdo	4	4	4	
					Considera que existen algunos aspectos por mejorar con respecto a las tareas que ejecuta en la institución		3	3	4	
				Control	La institución realiza el control de las tareas que ejecuta de forma continua		4	4	4	
					Mejora su producción laboral cada vez que recibe capacitación		3	3	3	
			Satisfacción	Eficiencia	Existe una buena administración de los recursos		3	4	4	
					Tiene la oportunidad de realizar su trabajo de la mejor manera posible		4	4	4	
				Eficacia	Cumple con las actividades encomendadas por la institución		4	4	4	
					Suelo dar soluciones rápidas ante situaciones adversas		3	4	4	
			Entorno laboral	El grupo en el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	4		4	4		
				Los colaboradores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	4		4	4		
			Recursos humanos	Capacitación	Las capacitaciones que brinda la institución complementan tu formación académica y desempeño laboral		3	4	4	
					Buscas formas innovadoras para mejorar el trabajo en la institución		3	4	4	

					Tienes libertad para realizar tu trabajo en la institución		3	3	3	
					Las evaluaciones que realiza la institución, contribuyen en la mejora de tu trabajo		4	4	4	
				Evaluación de desempeño	Piensas que el sistema de evaluaciones de desempeño debe mejorar dentro de tu institución		4	4	4	
				Resistencia al cambio	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generen en el puesto de salud		4	4	4	
				Compromiso laboral	Se siente comprometido con el éxito de la institución		4	4	4	
					Cumplir las tareas diarias es una actividad estimulante		4	4	4	
					Siente que es reconocido por las labores que ejecuta en la institución		4	4	4	

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1=No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2=Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3=Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4=Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1=No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3=Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4=Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1=No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2=Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3=Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4=Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones, o recomendaciones globales para el cuestionario).

Conclusión de la Validación: Revisado el instrumento de Ficha de registro de datos sobre la productividad laboral, y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio de Productividad laboral, procedo a **confirmar su validez de contenido**.



Dr. Ángel Manchay Calvay
DNI N° 42178807

Anexo 4

Validez, confiabilidad y normalidad de los datos

Validez de los instrumentos de recolección de datos

Tabla 11

Validez del instrumento sobre el clima organizacional (V. de Ayken)

DIMENSIONES	CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1= Comunicación	0.84	0.51	0.96	0.83	0.50	0.96	0.95	0.64	1.00
D2 =Liderazgo	0.80	0.47	0.95	0.84	0.52	0.96	0.99	0.69	1.00
D3= Motivación	0.81	0.48	0.95	0.83	0.51	0.96	0.98	0.67	1.00
D4= Trabajo en equipo	0.83	0.51	0.96	0.81	0.48	0.95	0.97	0.66	1.00
D5= Relaciones interpersonales	0.81	0.49	0.95	0.83	0.51	0.96	0.98	0.68	1.00
Instrumento por Criterio	0.82	0.49	0.95	0.83	0.51	0.96	0.97	0.66	1.00
Instrumento	0.87	0.549	0.975						

Tabla 12

Validez del instrumento sobre productividad laboral (V. de Ayken)

DIMENSIONES	CLARIDAD			COHERENCIA			RELEVANCIA		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
D1= Rendimiento	0.96	0.64	1.00	0.98	0.67	1.00	0.99	0.69	1.00
D2= Satisfacción	0.95	0.64	1.00	0.98	0.68	1.00	0.98	0.68	1.00
D3= Recursos Humanos	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00	1.00	0.70	1.00
Instrumento por Criterio	0.97	0.66	1.00	0.99	0.68	1.00	0.99	0.69	1.00
Instrumento	0.98	0.67	0.99						

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Tabla 13

Confiabilidad del instrumento cuestionario sobre el clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos	Casos	
		N	N
0.905	20	65	100%

Tabla 14

Confiabilidad del instrumento cuestionario sobre la productividad laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos	Casos	
		N	N
0.862	22	65	100%

Normalidad de los datos

Tabla 15

Normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,119	65	,023
Productividad laboral	,149	65	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 5

Determinación de la población y muestra

El grupo poblacional de estudio estuvo constituido por 78 colaboradores de una institución pública de salud de Amazonas y para determinar la muestra se realizó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 * p * q * N}{Z_{\alpha}^2 * p * q + e^2 * (N - 1)}$$

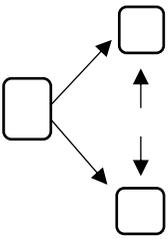
$$n_0 = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 78}{1.96^2 * 0.5 * 0.5 + 0.05^2(78 - 1)} = 65$$

Tabla 16

Cálculo de la muestra

Tamaño de la muestra	n	65
Nivel de confianza	Z	1.96
Variabilidad positiva	p	0.5
Variabilidad negativa	q	0.5
Tamaño de la población	N	78
Precisión o error	E	0.05

Anexo 6
Matriz de consistencia

Formulación Del Problema	Objetivos de la Investigación	Hipótesis	Variables	Población y Muestra	Enfoque / Tipo / Diseño	Técnica / Instrumento	
General	General	General	Clima organizacional	Unidad de Análisis Personal de una institución pública de salud	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Diseño: No experimental Nivel: Correlacional	Técnica: Encuesta	
¿De qué manera se relaciona el clima organizacional con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas?	Determinar la relación del clima organizacional con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.	El clima organizacional se relaciona con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas		Población Estuvo constituida por 78 colaboradores de una institución pública de salud-Amazonas que cumplan con los criterios de inclusión.			-Cuestionario de Clima organizacional
Específicos	Específicos	Específicas					
¿De qué manera se relaciona la comunicación con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas?	Determinar la relación de la comunicación con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.	La comunicación se relaciona con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas					
¿De qué manera se relaciona el liderazgo con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas?	Establecer la relación del liderazgo con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.	El liderazgo se relaciona con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas	Productividad laboral	Muestra Estuvo conformada por 65 colaboradores de una institución pública de salud-Amazonas	M = muestra X = Clima organizacional Y = Productividad laboral r = relación		
¿De qué manera se relaciona la motivación con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas?	Identificar la relación de la motivación con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.	La motivación se relaciona con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas					
¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas?	Describir la relación del trabajo en equipo con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.	El trabajo en equipo se relaciona con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas					
¿De qué manera se relaciona las relaciones interpersonales con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas?	Determinar la relación de las relaciones interpersonales con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.	Las relaciones interpersonales se relacionan con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas					
¿De qué manera la propuesta de un plan permitirá la mejora del clima organizacional y la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas?	Diseñar la propuesta de un plan de mejora del clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.	El diseño de la propuesta de un plan permitirá la mejora del clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.					

Anexo 7

Consentimiento informado

Datos informativos

Título de la investigación: Clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.

Objetivo de la investigación: Determinar la relación del clima organizacional con la productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.

Dirigido a: Profesionales de la salud de una institución pública de salud-Amazonas

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por favor lea esta información cuidadosamente antes de decidir su participación en el estudio:

Beneficios: Mediante su participación, contribuirá al conocimiento general sobre la relación del clima organizacional con la productividad laboral en profesionales de la salud, lo cual es relevante para ejecutar las acciones necesarias que permitan mejorar el entorno laboral del colaborador, pues ello repercute en la calidad de atención ofrecida a la población, resultando relevante evaluar el impacto.

Confidencialidad: Toda opinión o información que Ud. nos entregue será tratada de manera confidencial. Nunca revelaremos su identidad. En las presentaciones que se hagan sobre los resultados de esta investigación no usaremos su nombre ni tampoco revelaremos detalles suyos ni respuestas que permitan individualizarlo. Sus datos serán resguardados en un archivo digital al que sólo tendrá acceso el investigador. Los datos sólo serán usados para la presente investigación.

Participación voluntaria: Su participación es completamente voluntaria. Se puede retirar del estudio en el momento que estime conveniente. Para ello, basta que cierre u abandone la página web con el cuestionario.

Contacto: Si usted tiene alguna consulta o preocupación respecto a sus derechos como participante de este estudio, puede contactar con el autor de esta investigación, Carmen Selene Yarlequé Hernández, al siguiente número de celular 999 369 397.

¿Está Ud. dispuesto a completar los cuestionarios que le presentaré a continuación? Si es así, por favor marque (X) su respuesta en la opción respectiva:

ACEPTO PARTICIPAR	
NO ACEPTO PARTICIPAR	

Anexo 8

Continuación de la propuesta

8.1. Título de la propuesta

Plan de mejora del clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas.

8.2. Presentación

La presente propuesta es un modelo teórico que pretende diseñar planes estratégicos como una herramienta de gestión que ayudará a los administrativos de la institución a mejorar el clima organizacional que percibe el personal de salud, así mismo en aumentar su rendimiento y desempeño laboral, enfocándose en optimizar la productividad laboral en el centro de salud público ubicado en Amazonas; con el propósito de obtener mejoras en el sistema de salud, puesto que al no contar con un adecuado entorno laboral influirá en la productividad de los colaboradores, ocasionando que la organización baje su rendimiento, desvalorizándose ante los ojos de los usuarios quienes se atienden en dicho institución de salud, sintiéndose insatisfechos con el servicio que ofrecen. Así mismo, se tiene en cuenta que a raíz de la pandemia generada por la COVID-19 el personal de salud ha tenido que adaptarse a nuevos regímenes y políticas de salubridad lo que les resulta más tedioso a la hora de cumplir con sus actividades diarias, preocupándose no solo por la salud de los pacientes, sino también por su salud, desviándose de sus responsabilidades, lo que influye que el 60% perciban nivel medio y 21.5% perciban nivel bajo y solo el 18% perciban nivel alto de clima organizacional, evidenciándose mayormente en la dimensión de relaciones interpersonales donde el 64.6% obtuvo un nivel medio, seguido del 26.2% nivel bajo, así mismo se evidencio que el trabajo de equipo fue una de las dimensiones resaltantes, donde el 52.3% percibió nivel medio y el 35.4% nivel bajo, afectando a la productividad del 4.4% del personal de salud, evidenciándose mayormente en la dimensión recursos humanos conformado por el 38% quienes muestran nivel regular y el 29.3% nivel malo. De acuerdo a los datos establecidos, a pesar de que el centro de salud no muestre índices

preocupantes, es necesario que siga mejorando en el rendimiento personal de los colaboradores, ya que son parte fundamental para dar continuidad a la institución, pues depende de ellos para que una organización funcione adecuadamente, por ello los administrativos deben saber planificar, organizar, dirigir y sobre todo saber controlar el entorno laboral, así mismo cumplir con las políticas y normativas de la Organización Internacional del Trabajo junto con la Organización Mundial de Salud quienes apoyan a mejorar las condiciones de trabajo y relaciones laborales del sector de la salud a través del Programa Working for Health (OIT-OCDE-OMS) promoviendo así un entorno laboral favorable.

8.3. Conceptualización de la propuesta

La propuesta se ha desarrollado teniendo como conceptos fundamentales el marco teórico del clima organizacional con sus dimensiones comunicación, liderazgo, motivación, trabajo en equipo y relaciones interpersonales. Además de los conceptos fundamentales de la productividad laboral con sus dimensiones rendimiento, satisfacción y recursos humanos.

8.4. Objetivos de la propuesta

La presente propuesta tiene como objetivos:

General: Diseñar un plan de mejora del clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud- Amazonas.

Objetivos específicos:

Mejorar las relaciones interpersonales

Establecer una comunicación asertiva

Administrar y controlar los recursos

8.5. Justificación

Esta propuesta tiene su origen en la necesidad de mejorar el entorno laboral que se percibe en la institución de salud, así mismo tiene la finalidad de seguir mejorando en la productividad laboral de los colaboradores de la mencionada institución. Además, esta propuesta se enfoca en brindar el conocimiento necesario a la institución de que un ambiente de trabajo no solo se orienta en un espacio físico donde la persona de salud se desenvuelve profesionalmente, pues involucra a diferentes factores que resultan indispensables para que los colaboradores se sientan satisfechos realizando sus labores y brinden una atención de calidad a los usuarios. Es así que lograr la satisfacción del personal de salud no es una tarea fácil, los administrativos deben identificar cuáles son las necesidades que más requieren sus colaboradores, brindándoles recursos necesarios, como salas de trabajo con espacios adecuados, equipos nuevos, así como tecnología médica que les permita realizar sus funciones con mayor eficiencia y eficacia. Por ello, la presente propuesta va enfocada a brindar todas las estrategias claves que los administrativos deben tomar en cuenta para establecer un adecuado ambiente laboral, mejorando la productividad de los colaboradores.

8.6. Fundamentos teóricos

Esta propuesta tiene dos grandes fundamentos teóricos, por un lado, la teoría del clima organizacional, denominada Modelo de Clima Organizacional y por otro lado la teoría de la productividad laboral, denominada Teoría de los dos Factores de Herzberg.

El análisis del modelo de clima organizacional por los autores Litwin y Stringer indicaron que un ambiente laboral al ser autoritario y solo centralizarse en la toma de decisiones hace que el comportamiento del trabajador determinado por normas y procedimientos estandarizados, ocasione una baja productividad, además influirá en la insatisfacción laboral. Por ello un ambiente de trabajo armonioso con énfasis en los buenos vínculos interpersonales entre el personal llevará a una alta satisfacción laboral, actitudes positivas hacia los grupos de trabajo y un comportamiento creativo

considerable. Así mismo se complementa con teoría del vínculo humano planteado por Munsterberg y Mayo quien menciona que el clima organizacional va a aumentar cuando la organización se enfoque en las condiciones idóneas para los trabajadores de salud, con la intención de generar mayor motivación y involucramiento de las necesidades humanas (Monego et al., 2021). Pues se concluye que el clima organizacional influye en la conducta de los colaboradores; además, es considerada un elemento para diferenciar una entidad de otra, la cual está asociada al entendimiento de los trabajadores sobre su ámbito laboral (Seyyedmoharrami et al., 2019).

Respecto al análisis de la teoría de la productividad, la teoría de los dos factores planteada por Frederick Herzberg se enfoca en la satisfacción de necesidades lo que influye en la productividad de los colaboradores, explicando el comportamiento de los individuos en el entorno laboral, dividiéndose en dos factores, el primero es el factor higiénico, que abarca el ambiente y abarca las condiciones laborales como el salario, beneficios, condiciones laborales, relaciones, entre otros; y el segundo se enfoca en el factor motivacional, enfocada en las condiciones del puesto y las tareas que se realiza en el área como la realización, reconocimiento, progreso profesional, entre otros (Thant y Chang, 2021). Es así que la productividad se conceptualiza como la asociación entre eficiencia y eficacia, donde la primera hace referencia a producir mejores resultados laborales posibles en términos de calidad, cantidad y puntualidad; y, la segunda hace referencia a los esfuerzos para comparar los insumos con su uso real o con el aspecto en que se realiza una tarea. Por ello, la productividad de una organización es importante para asegurar la calidad en los procesos, siendo relevante que el colaborador conozca los métodos y desarrolle sus habilidades, pues todo ello conduce al incremento de la productividad (Kumala et al., 2022).

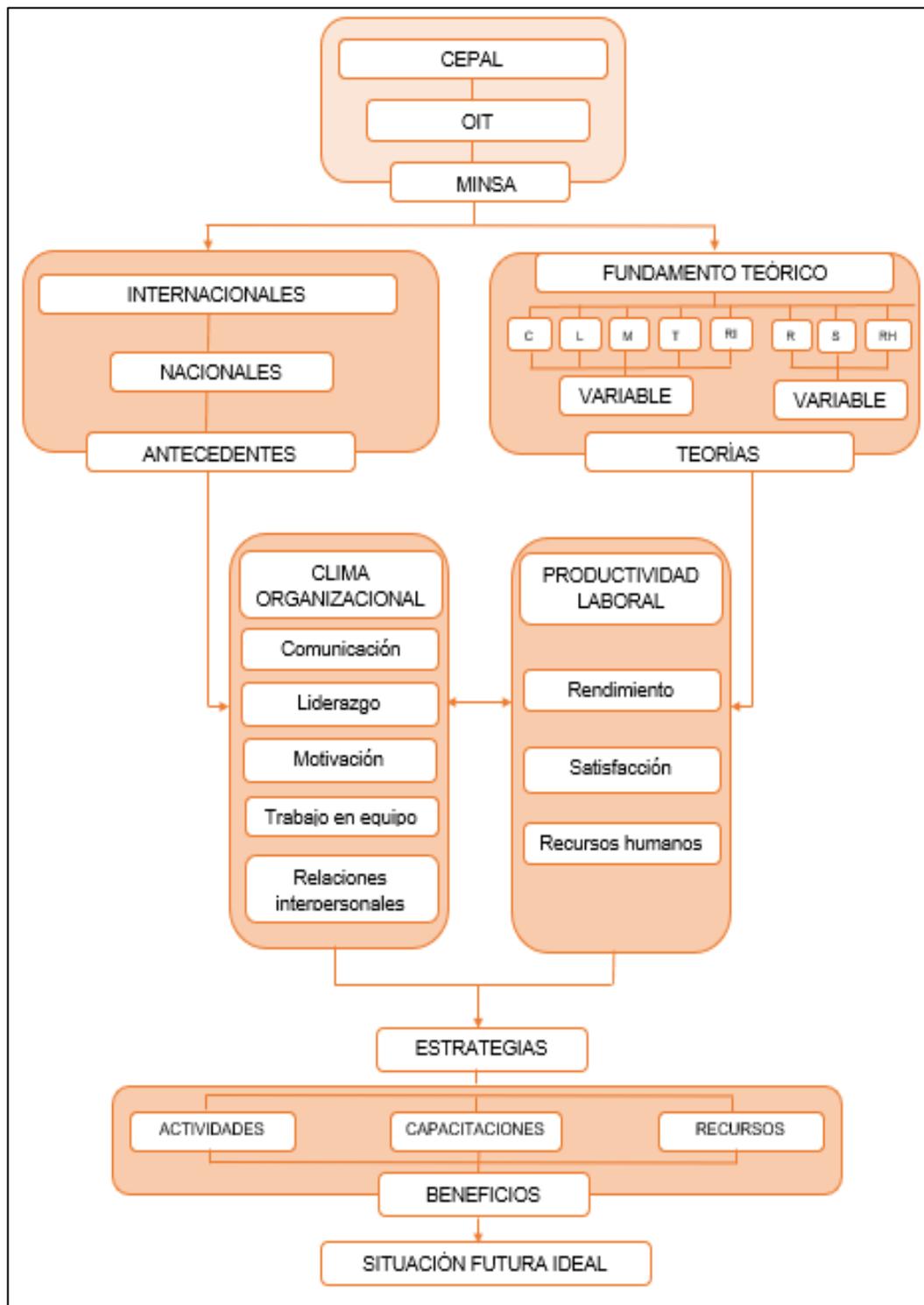
8.7. Estrategias

Tabla 17

Fundamentos estratégicos del diseño de la propuesta

Orden	Objetivos	Problema existente	Estrategias	Beneficios	Beneficiario	Tiempo	Periodo
1	Mejorar las relaciones interpersonales	Deficiente nivel de las relaciones interpersonales del personal de salud	Establecer actividades extralaborales para el personal de salud	Mayor interacción entre los colaboradores e integración con el grupo de trabajo.	Personal de salud del centro médico	Trimestral	Cada 3 meses
2	Establecer una comunicación asertiva	Deficiente nivel de comunicación asertiva del personal de salud	Realizar charlas interactivas y capacitaciones para el personal de salud	Contribuye a cumplir y lograr con los objetivos de la entidad y mejorar las actitudes en el entorno laboral	Personal de salud y administrativos	Trimestral	Cada 3 meses
3	Administrar y controlar los recursos	Deficiencias en los recursos médicos brindados al personal de salud	Gestionar y brindar los recursos necesarios para el personal de salud	Aumenta el grado de productividad, eficiencia y eficacia del personal de salud	Personal de salud del centro médico	Mensual	Todos los meses

8.8. Diseño de la propuesta



8.9. Evaluación de la propuesta

En su implementación, esta propuesta requiere de una evaluación apropiada, con la finalidad de medir su efectividad de acuerdo a los objetivos realizados y conforme a los beneficios planteados. Para ello, se requerirá de un equipo humano especializado en el tema de estudio, cuyas profesiones deben ser en gestión del talento humano, coaching laboral y administrador en gestión pública, así mismo debe ser presidido por la investigadora, como conocedora fundamental de la problemática de estudio. Este grupo humano deberá emitir cada periodo informe de evaluación parcial, indicando cuantitativamente el avance, además de alcanzar las recomendaciones del caso, posteriormente vencido el plazo, emitirá un informe final.

8.10. Presupuesto

Tabla 18
Presupuesto de la propuesta

Ord.	Descripción	Cantidad	Precio unitario S/	Parcial S/
1	Actividades extralaborales: Campeonatos deportivos e integración del personal.	6	2,500.00	15,000.00
2	Taller 1: Capacitación de seguridad y salud ocupacional Taller 2: Capacitación de gestión y control de equipos de trabajo	6	1,500.00	9,000.00
3	Equipos y materiales médicos.	12	5,000.00	60,000.00
			Total S/	84,000.00

8.11. Cronograma

Tabla 19

Cronograma de la propuesta

N°	Estrategias	Actividades	MESES													
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1	Establecer actividades extralaborales para el personal de salud	Actividades extralaborales: Campeonatos deportivos e integración del personal.														
2	Realizar charlas interactivas y capacitaciones para el personal de salud	Taller 1: Capacitación de seguridad y salud ocupacional Taller 2: Capacitación de gestión y control de equipos de trabajo														
3	Gestionar y brindar los recursos necesarios para el personal de salud	Equipos y materiales médicos.														

Anexo 9

Fichas técnicas validadas de la propuesta

FICHA TÉCNICA

Para validar la propuesta por expertos

I. Datos generales y autoevaluación de los expertos

Respetado profesional: **Mg. Bautista Hualpa, Yeny Rita**

De acuerdo a la investigación que se ha realizado, denominada “Clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas”, me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia:

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1.1. Datos generales del experto encuestado:

1.1.1. Especialidad : Salud Pública

1.1.2. Grado académico : Magister

1.2. Test de autoevaluación del experto

1.2.1. Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y Dominio máximo=10).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
								x	

1.2.2. Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valoraciones aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Bajo	Medio	Alto
Análisis teóricos realizados por usted			X
Su propia experiencia			X
Trabajos de autores nacionales			X
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio			X
Su intuición			x

II. Evaluación de la propuesta por el experto

Nombres y apellidos del experto	Yeny Rita, Bautista Hualpa.
---------------------------------	------------------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe el “Clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas”,

Por las particularidades del indicado trabajo de investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto, aspectos relacionados con las variables de estudio: Clima organizacional y productividad laboral.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con un aspa (X) en la columna que usted crea por conveniente.

Las valoraciones son:

(I)	(PA)	(A)	(BA)	(MA)
Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Bastante adecuado	Muy de acuerdo

Si usted, considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

2.1. Aspectos generales

N°	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Nombre del programa			x		
2	Secciones que comprende				x	
3	Nombre de estas secciones				x	
4	Elementos de cada una de sus secciones				x	
5	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio				x	

2.2. Contenido

N°	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Nombre del programa				x	
2	Coherencia entre el título y la propuesta					x
3	Guarda relación el programa con el objetivo general				x	
4	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos				x	
5	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar				x	
6	El tema tiene relación con la propuesta				x	
7	La fundamentación tiene relación con la propuesta				x	
8	El modelo contiene viabilidad en su estructura				x	
9	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en espacio				x	
10	La propuesta está insertada en la investigación				x	
11	La propuesta cumple con los requisitos				x	

2.3. Valoración integral de la propuesta

N°	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Pertinencia				X	
2	Actualidad: la propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de investigación				X	
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación				X	
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación				X	
5	Consistencia				X	
6	Claridad: la propuesta está formulada con lenguaje apropiado				X	
7	El vocabulario es apropiado al nivel correspondiente de la propuesta				X	
8	Es objetiva está expresado en indicadores precisos y claros				x	

Chiclayo, 15 de julio del 2022



Firma de la experta
Mg. Bautista Hualpa, Yeny Rita
 DNI N° 21565690
 Celular: 943664361

FICHA TÉCNICA

Para validar la propuesta por expertos

I. Datos generales y autoevaluación de los expertos

Respetado profesional: **Dr. Manchay Calvay, Angel**

De acuerdo a la investigación que se ha realizado, denominada "Clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas", me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia:

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1.1. Datos generales del experto encuestado:

1.1.1. Especialidad : Gestión Pública

1.1.2. Grado académico : Doctor

1.2. Test de autoevaluación del experto

1.2.1. Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y Dominio máximo=10).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
									x

1.2.2. Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valoraciones aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Bajo	Medio	Alto
Análisis teóricos realizados por usted			x
Su propia experiencia			x
Trabajos de autores nacionales			x
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio			x
Su intuición			x

II. Evaluación de la propuesta por el experto

Nombres y apellidos del experto	Angel, Manchay Calvay.
---------------------------------	-------------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe el "Clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas",

Por las particularidades del indicado trabajo de investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto, aspectos relacionados con las variables de estudio: Clima organizacional y productividad laboral.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con un aspa (X) en la columna que usted crea por conveniente.

Las valoraciones son:

(I)	(PA)	(A)	(BA)	(MA)
Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Bastante adecuado	Muy de acuerdo

Si usted, considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

2.1. Aspectos generales

N°	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Nombre del programa					X
2	Secciones que comprende					X
3	Nombre de estas secciones					X
4	Elementos de cada una de sus secciones					X
5	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio					x

2.2. Contenido

N°	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Nombre del programa					X
2	Coherencia entre el título y la propuesta					X
3	Guarda relación el programa con el objetivo general					X
4	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos					X
5	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar					X
6	El tema tiene relación con la propuesta					X
7	La fundamentación tiene relación con la propuesta					X
8	El modelo contiene viabilidad en su estructura					X
9	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en espacio					X
10	La propuesta está insertada en la investigación					X
11	La propuesta cumple con los requisitos					X

2.3. Valoración integral de la propuesta

N°	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Pertinencia					X
2	Actualidad: la propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de investigación					X
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación					X
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá el propósito de la tesis para su aplicación					X
5	Consistencia					X
6	Claridad: la propuesta está formulada con lenguaje apropiado					X
7	El vocabulario es apropiado al nivel correspondiente de la propuesta					X
8	Es objetiva está expresado en indicadores precisos y claros					x

Chiclayo, 15 de julio del 2022



Firma del experto
Dr. Manchay Calvay, Angel
 DNI N° 42178807
 Celular: 958623018

FICHA TÉCNICA

Para validar la propuesta por expertos

I. Datos generales y autoevaluación de los expertos

Respetado profesional: Mg. Calvo Neira, Yris del Pilar

De acuerdo a la investigación que se ha realizado, denominada "Clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas", me resultará de gran utilidad toda la información que al respecto me pudiera brindar, en calidad de experto en la materia:

Objetivo: Valorar su grado de experiencia en la temática referida.

En consecuencia, solicito muy respetuosamente, responda a las siguientes interrogantes:

1.1. Datos generales del experto encuestado:

1.1.1. Especialidad : Gestión Pública

1.1.2. Grado académico : Magister

1.2. Test de autoevaluación del experto

1.2.1. Señale su nivel de dominio acerca de la esfera sobre la cual se consultará, marcando con una cruz o aspa sobre la siguiente escala (Dominio mínimo=1 y Dominio máximo=10).

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
									X

1.2.2. Evalúe la influencia de las siguientes fuentes de argumentación en los criterios valoraciones aportados por usted:

Fuentes de argumentación	Grado de influencia en las fuentes de argumentación		
	Bajo	Medio	Alto
Análisis teóricos realizados por usted			X
Su propia experiencia			X
Trabajos de autores nacionales			X
Conocimiento del estado del problema en su trabajo propio			X
Su intuición			X

II. Evaluación de la propuesta por el experto

Nombres y apellidos del experto	Yris del Pilar, Calvo Neira.
---------------------------------	------------------------------

Se ha elaborado un instrumento para que se evalúe el "Clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas".

Por las particularidades del indicado trabajo de investigación es necesario someter a su valoración, en calidad de experto, aspectos relacionados con las variables de estudio: Clima organizacional y productividad laboral.

Mucho le agradeceré se sirva otorgar según su opinión, una categoría a cada ítem que aparece a continuación, marcando con un aspa (X) en la columna que usted crea por conveniente.

Las valoraciones son:

(I)	(PA)	(A)	(BA)	(MA)
Inadecuado	Poco adecuado	Adecuado	Bastante adecuado	Muy de acuerdo

Si usted, considera necesario hacer algunas recomendaciones o incluir otros aspectos a evaluar, le agradezco sobremanera.

2.1. Aspectos generales

N°	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Nombre del programa					x
2	Secciones que comprende					x
3	Nombre de estas secciones					x
4	Elementos de cada una de sus secciones					x
5	Interrelaciones entre los componentes estructurales de estudio					x

2.2. Contenido

N°	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Nombre del programa					x
2	Coherencia entre el título y la propuesta					x
3	Guarda relación el programa con el objetivo general					x
4	El objetivo general guarda relación con los objetivos específicos					x
5	Relaciones de los objetivos específicos con las actividades a trabajar					x
6	El tema tiene relación con la propuesta					x
7	La fundamentación tiene relación con la propuesta					x
8	El modelo contiene viabilidad en su estructura					x
9	La propuesta tiene sostenibilidad en el tiempo y en espacio					x
10	La propuesta está insertada en la investigación					x
11	La propuesta cumple con los requisitos					x

2.3. Valoración integral de la propuesta

N°	Aspectos a evaluar	I	PA	A	BA	MA
1	Pertinencia					x
2	Actualidad: la propuesta tiene relación con el conocimiento científico del tema de investigación					x
3	Congruencia interna de los diversos elementos propios del estudio de investigación					x
4	El aporte de validación de la propuesta favorecerá al propósito de la tesis para su aplicación					x
5	Consistencia					x
6	Claridad: la propuesta está formulada con lenguaje apropiado					x
7	El vocabulario es apropiado al nivel correspondiente de la propuesta					x
8	Es objetiva está expresado en indicadores precisos y claros					x

Chiclayo, 01 de julio del 2022



Firma de la experta
Mg. Calvo Nelra, Yris del Pilar
 DNI N° 18140988
 Celular: 952631246

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ
1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	TD1	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	TD2	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	TD3	P28	P29	P30	P31	TD4	P32	P33	P34	P35	P36	P37	TD5	TV1
37	2	3	3	3	3	3	2	3	3	25	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32	3	3	3	2	2	2	2	3	20	3	3	2	2	10	2	2	3	3	2	15	102	
38	3	3	3	3	2	3	3	3	3	26	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	3	2	3	3	2	3	3	3	22	3	3	2	4	12	4	4	4	3	4	23	112	
39	3	3	4	3	2	3	4	3	3	28	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	36	3	3	3	3	3	3	3	24	4	4	4	4	16	3	4	3	4	3	3	20	124	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	148	
41	4	4	4	3	4	3	4	4	4	34	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3	3	3	3	3	3	4	4	26	5	5	5	4	19	3	4	4	4	4	4	23	141
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	148	
43	4	4	4	3	3	3	3	3	4	31	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3	3	3	3	4	3	4	3	26	5	5	5	4	19	3	4	3	3	3	4	20	134
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	4	3	3	4	4	4	4	30	4	4	5	5	18	4	4	4	4	4	4	4	24	147
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	24	148
46	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	3	3	3	4	4	4	29	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	4	24	147
47	3	3	4	4	4	3	4	3	3	31	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	33	3	5	3	3	3	3	3	26	4	4	4	5	17	3	4	3	3	3	4	20	127	
48	3	4	4	4	3	4	4	4	3	33	3	3	4	3	4	4	5	5	5	4	40	3	3	4	4	4	3	3	4	28	5	5	5	5	20	4	4	4	5	3	4	24	145
49	3	4	3	3	3	4	3	4	3	30	3	4	5	3	5	4	4	4	5	4	41	3	3	3	3	3	2	4	24	4	5	5	5	19	4	4	4	4	4	4	4	24	138
50	5	4	5	4	5	5	5	4	4	41	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	44	5	4	4	4	4	3	3	4	31	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	24	156
51	4	4	5	4	4	5	4	4	3	37	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	40	5	5	5	4	4	4	4	36	4	4	4	4	16	3	4	4	4	3	4	22	151	
52	5	4	4	5	4	4	4	5	4	39	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	24	153
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	46	5	5	5	4	4	3	3	4	33	5	5	4	4	18	3	4	4	4	4	4	23	156
54	5	5	5	5	5	4	5	4	5	43	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	44	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	5	4	17	5	4	5	4	4	4	4	26	163
55	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	24	147
56	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	37	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	16	4	3	4	4	4	4	3	22	142
57	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	4	3	4	26	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	3	23	140
58	3	3	3	2	3	3	3	3	2	25	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	31	2	3	2	2	3	2	3	19	3	3	2	2	10	3	3	2	2	2	2	2	14	99
59	2	3	2	3	3	4	3	3	3	26	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	33	2	3	2	3	3	2	3	21	4	4	3	3	14	2	3	2	3	3	3	3	16	110
60	4	4	3	4	3	3	4	3	4	32	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31	4	4	3	3	2	2	3	24	3	4	4	3	14	3	3	3	4	4	3	20	121	
61	4	4	3	3	3	4	3	3	3	30	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	4	4	26	4	3	4	3	14	3	4	4	3	4	3	21	123	
62	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	4	3	4	4	4	3	4	31	5	5	5	4	19	3	4	3	3	3	3	19	145	
63	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	5	4	4	4	36	5	4	4	4	17	3	3	3	3	3	3	18	165	
64	5	5	5	3	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	3	3	3	3	27	5	5	5	4	19	3	5	3	3	3	3	20	159	
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	30	185	
66	3	3	4	3	4	3	5	3	4	32	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	36	4	3	3	3	4	3	3	27	5	5	5	5	20	3	4	3	4	4	4	22	137	

Base de datos de la variable productividad laboral

	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM	BN	BO	BP	BQ	BR	BS	BT	BU
1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TD6	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	TD7	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	TD8	TV2
2	4	5	4	3	3	3	4	4	2	3	35	3	3	3	3	3	3	4	22	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38	95
3	1	1	1	5	2	1	5	4	1	1	22	4	2	1	2	2	4	2	17	2	4	2	4	4	4	5	4	2	31	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	104
5	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	32	3	2	2	2	2	2	3	16	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30	78
6	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	32	3	2	2	2	2	2	3	16	3	3	3	3	3	3	4	4	4	30	78
7	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	36	4	3	3	3	3	3	3	22	4	4	3	4	4	4	4	4	3	34	92
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	130
9	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	5	3	4	4	4	4	36	106
10	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	35	4	4	4	3	4	3	4	26	3	4	4	4	4	3	4	4	4	34	95
11	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	41	3	4	4	3	4	3	5	26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	102
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	3	5	4	5	4	4	36	104
13	4	4	4	5	2	3	5	4	4	4	39	4	5	3	3	2	3	2	22	2	4	4	3	3	5	5	5	3	34	95
14	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	35	104
15	4	5	4	3	2	4	5	4	3	3	37	4	3	4	2	4	4	3	24	5	4	1	2	4	5	5	5	3	34	95
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	104
17	4	4	4	4	3	4	1	4	3	4	35	1	2	2	2	3	1	3	14	2	4	4	3	4	4	4	3	3	31	80
18	4	3	2	3	2	4	5	3	4	3	33	4	3	3	2	3	1	3	19	3	4	3	3	4	3	4	4	3	31	83
19	4	4	3	4	1	2	4	4	1	2	29	4	1	2	2	2	2	1	14	3	4	3	3	4	4	4	4	1	30	73
20	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	35	1	1	1	3	3	2	1	12	4	4	4	3	5	4	4	3	1	32	79
21	4	4	2	1	2	4	1	1	2	3	24	1	4	2	3	4	4	3	21	3	1	4	4	4	4	1	1	4	26	71
22	5	4	5	5	1	5	5	4	3	3	40	1	1	1	1	1	1	1	7	1	5	2	1	5	5	5	5	1	30	77
23	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	37	3	3	3	3	3	4	4	23	3	4	4	4	5	4	4	4	3	35	95
24	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	38	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	4	5	5	3	37	102
25	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	44	4	5	4	5	4	4	4	30	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	111
26	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	39	3	3	3	3	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	5	4	3	37	100
27	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37	3	3	3	4	4	4	4	25	4	5	5	4	4	5	4	4	3	38	100
28	3	3	3	4	2	2	5	4	3	3	32	3	2	2	3	2	4	3	19	2	4	2	1	4	4	3	4	2	26	77
29	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	41	3	3	3	4	2	2	3	20	4	4	4	4	4	4	5	4	2	35	96
30	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	39	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	4	4	5	5	4	4	39	106
31	3	4	3	4	2	3	4	4	3	2	32	2	2	2	3	3	4	3	19	3	3	2	2	3	4	4	3	2	26	77
32	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	4	4	4	4	4	4	34	100
33	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	34	4	4	3	3	4	3	3	24	3	3	3	2	3	4	4	4	3	29	87

	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM	BN	BO	BP	BQ	BR	BS	BT	BU	
1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TD6	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	TD7	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	TD8	TV2	
33	3	3	3	4	3	2	4	4	4	4	34	4	4	3	3	4	3	3	24	3	3	3	2	3	4	4	4	3	29	87	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	104
35	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	33	4	4	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	3	4	2	27	83	
36	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	5	4	5	38	108	
37	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37	4	3	3	4	4	4	3	25	3	4	3	3	3	3	4	4	2	29	91	
38	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	35	3	3	4	4	3	3	3	23	2	4	4	3	3	3	3	3	3	28	86	
39	3	3	3	4	2	4	4	3	4	3	33	3	3	4	3	3	4	3	23	3	4	3	3	4	4	4	3	2	30	86	
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	104
41	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	39	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	101	
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	102	
43	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	39	4	3	3	3	4	4	4	25	4	5	4	4	5	4	5	4	3	38	102	
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	28	4	5	4	5	5	5	5	4	3	40	108	
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	104
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	104
47	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	36	5	4	4	3	4	4	3	27	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34	97	
48	5	5	4	5	3	4	5	5	4	3	43	4	3	3	3	2	3	3	21	5	5	4	5	5	5	5	5	3	42	106	
49	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	41	3	4	4	4	5	3	3	26	5	4	3	5	4	4	4	3	4	36	103	
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	104
51	5	4	3	4	4	5	5	5	4	5	44	4	5	4	4	3	3	2	25	4	4	3	4	4	3	4	4	4	34	103	
52	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	106	
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	104	
54	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	5	5	5	5	4	4	4	32	5	5	5	5	3	5	5	5	5	43	114	
55	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	5	4	4	4	4	37	103	
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	3	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	103	
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	2	4	26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	102	
58	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	31	4	3	2	3	3	4	3	22	4	4	4	4	3	4	3	4	2	32	85	
59	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	3	2	2	4	3	4	3	21	3	4	4	3	3	4	4	4	2	31	90	
60	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	32	3	4	4	4	4	4	3	26	3	3	3	3	3	4	4	4	3	30	88	
61	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38	4	3	2	3	3	4	3	22	3	4	3	4	4	3	4	4	3	32	92	
62	4	5	4	5	3	3	5	5	3	3	40	3	3	3	3	4	3	4	23	3	4	3	4	5	5	5	5	3	37	100	
63	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	34	3	3	3	3	3	3	3	21	3	5	3	3	5	5	5	3	3	35	90	
64	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	46	5	3	3	3	3	3	4	24	4	5	3	3	5	5	5	3	3	36	106	
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	130	
66	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	38	4	3	3	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	3	35	99		

Tabla 20*Baremación de la variable clima organizacional y sus dimensiones*

CLIMA ORGANIZACIONAL			
Nivel bajo	37	-	111
Nivel medio	112	-	148
Nivel alto	149	-	185
COMUNICACIÓN			
Nivel bajo	9	-	27
Nivel medio	28	-	36
Nivel alto	37	-	45
LIDERAZGO			
Nivel bajo	10	-	30
Nivel medio	31	-	40
Nivel alto	41	-	50
MOTIVACIÓN			
Nivel bajo	8	-	24
Nivel medio	25	-	32
Nivel alto	33	-	40
TRABAJO EN EQUIPO			
Nivel bajo	4	-	12
Nivel medio	13	-	16
Nivel alto	17	-	20
RELACIONES INTERPERSONALES			
Nivel bajo	6	-	18
Nivel medio	19	-	24
Nivel alto	25	-	30

Tabla 21*Baremación de la variable productividad laboral y sus dimensiones*

PRODUCTIVIDAD LABORAL			
	26	-	78
Nivel malo			
	79	-	104
Nivel regular			
	105	-	130
Nivel bueno			
RENDIMIENTO			
	10	-	30
Nivel malo			
	31	-	40
Nivel regular			
	41	-	50
Nivel bueno			
SATISFACCIÓN			
	7	-	21
Nivel malo			
	22	-	28
Nivel regular			
	29	-	35
Nivel bueno			
RELACIONES INTERPERSONALES			
	9	-	27
Nivel malo			
	28	-	36
Nivel regular			
	37	-	45
Nivel bueno			

Anexo 11

Autorización de aplicación de los instrumentos de recolección de datos



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
Gerencia Regional de Desarrollo Social
Dirección Regional de Salud Amazonas
Dirección de Red de Salud Bagua

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

Bagua, 01 de agosto de 2022.

CARTA N° 661 – 2022-G.R. AMAZONAS/DRSA/RSB/DE.

Señor (a) : Mg. YOSIP IBRAHIN MEJIA DIAZ.
JEFE EPG-UCV-CH.

Asunto : Autorizo Realización De Investigación.

Ref. : Solicitud autorización para realizar investigación de fecha 18 de julio de 2022.

Presente. -

Es grato dirigirme a usted, para hacerle llegar el cordial saludo y en atención al documento de fecha 18 de julio de 2022, en la cual solicita la autorización respectiva para realizar el proyecto de investigación denominado: "Clima Organizacional y Productividad laboral del personal de una Institución Pública de Salud - Amazonas". A cargo de la estudiante:

Apellidos y nombres	Yarleque Hernández Carmen Selene
Programa de estudios	Posgrado – Gestión de los Servicio de la Salud.
Mención	Maestría
Ciclo de estudios	III

Respecto a lo indicado con anterioridad, se autoriza realizar la investigación en la Red de Salud Bagua, a la estudiante en mención, otorgándole las facilidades para el desarrollo de las mismas.

Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS
DIRECCIÓN DE SALUD BAGUA
Mg. Roberto Pariente Villegas
DIRECTOR RED DE SALUD BAGUA

C.c.
Archivo.

DOC:

EXP:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEREZ ARBOLEDA PEDRO ANTONIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y productividad laboral del personal de una institución pública de salud-Amazonas", cuyo autor es YARLEQUE HERNANDEZ CARMEN SELENE, 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, 05 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEREZ ARBOLEDA PEDRO ANTONIO DNI: 16456428 ORCID 0000-0002-8571-4525	Firmado digitalmente por: PAPERENZA el 19-08-2022 08:48:54

Código documento Trilce: TRI - 0393827