



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
MENCIÓN: GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD



**CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE
ODONTOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO
DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2024**

TESIS PRESENTADA POR:
MILAGROS CHRYS TAPIA CUEVA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN**

MENCIÓN: GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

JULIACA - PERÚ
2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

MENCIÓN: GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE
ODONTOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO
DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

MILAGROS CHRYS TAPIA CUEVA

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN**

MENCIÓN: GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

APROBADA POR:

PRESIDENTE

:


Dra. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO

PRIMER MIEMBRO

:


Dra. SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA

SEGUNDO MIEMBRO

:


Dr. JUAN BENITES NORIEGA

ASESOR DE TESIS

:


Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - P58



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0137-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 09 de junio del 2025

VISTOS:

El expediente N° 2024-15523 presentado por el (la) Bachiller: **MILAGROS CHRYS TAPIA CUEVA** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller: **MILAGROS CHRYS TAPIA CUEVA** con número de **DNI 44029350** con número de matrícula **1511000005** ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE ODONTOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2024** para optar el **GRADO** de: **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN** Mención: **GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;

Que, mediante Resolución N°433-2024 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°936-2024-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE ODONTOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – P58**;

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN**.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000175 de fecha: 06 de junio de 2025 se nomina jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que *la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico*;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el artículo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), TITULADO: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE ODONTOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2024** del (la) Bach: **MILAGROS CHRYS TAPIA CUEVA**, para optar el **GRADO** de: **MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN** Mención: **GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

- Presidente** : Dra. SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO
- Primer miembro** : Dra. SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA
- Segundo miembro** : Dr. JUAN BENITES NORIEGA
- Asesor** : Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

- Fecha** : Jueves, 12 de junio del 2025
- Hora** : 3:00 p. m..
- Lugar** : Aula N°310 EPG-UANCV-JULIACA

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.


 UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
 ESCUELA DE POSGRADO
 DIRECCIÓN
 Juliaca
 Dr. Javier Romulo Quispe Zapana
 DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0936-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 18 de Julio de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-07852 de fecha 01 de Julio de 2024, el (la) Bach. MILAGROS CHRYS TAPIA CUEVA, con DNI N° 44029350, código de matrícula N° 1511000005, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); **INFORME N° 00160-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** del 11 de Julio de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N°2024-07852 el (la) Bach. MILAGROS CHRYS TAPIA CUEVA, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE ODONTOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2024** Línea de investigación **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – P58**, para optar el **GRADO de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN** con mención en: **GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00160-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE ODONTOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2024** presentado por el (la) Bach. MILAGROS CHRYS TAPIA CUEVA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al (a) **Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wenceslao Córdova Cari
DIRECTOR (e)

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO
4874-11/PT/11/2024



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0433-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 09 de mayo de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-05483 de fecha 29 de abril de 2024, el (la) Bach. MILAGROS CHRYS TAPIA CUEVA, con DNI N° 44029350, código de matrícula N° 1511000005, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; INFORME N° 0021-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" del 02 de mayo de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2024-05483 el (la) Bach. MILAGROS CHRYS TAPIA CUEVA, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE ODONTOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2024 Línea de Investigación ADMINISTRACIÓN PÚBLICA – P58, para optar el GRADO de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN con mención en: GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión FAVORABLE a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del ASESOR Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según INFORME N° 0021-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA RELACION CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE ODONTOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2024 presentado por el (la) Bach. MILAGROS CHRYS TAPIA CUEVA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)



CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE ODONTOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

13%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	6%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	1%
4	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	revista.sciencevolution.com Fuente de Internet	1%



Metadatos complementarios

TÍTULO DE LA TESIS	
CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE ODONTOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	MILAGROS CHRYS TAPIA CUEVA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	44029350
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0000-9599-5757
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ESPERANZA CUEVA ROSSEL
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02558176
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7453-3382
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	SANDRA ALEJANDRA FERNANDEZ MACEDO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01309221
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-4145-7030
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	SONIA BENITA FERNANDEZ TAPIA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01297921
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2232-6653
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	JUAN BENITES NORIEGA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06195745
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3842-8435

Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - P58
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Arequipa Provincia: Arequipa Distrito: José Luis Bustamante y Rivero</p> <p>Coordenadas: Latitud: -16.4148224 Longitud: -71.5313986 https://maps.app.goo.gl/n29tAm4PSaGtphCv8</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo 2025 – Junio 2025
URL de disciplinas OCDE	<p>Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
ESCUELA DE POSTGRADO

Dr. Jesús Mamani Mamani
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MILAGROS CHRYS TAPIA CUEVA, identificado con DNI Nro. 44029350 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE ODONTOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2024

Asesorado por: Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL

Es un tema original.


Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.


Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 09 de JULIO del 2025


Firma del Asesor
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A mis padres por todo el apoyo que me dieron para ser la persona que soy, por su amor porque siempre me motivaron para que pudiera alcanzar mis metas en mi vida.



AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, por haberme brindado todos los conocimientos siendo mi casa de estudios que llevare siempre conmigo.

A la doctora Esperanza Cueva Rossel por haberme apoyado para el culmino de mi trabajo de investigación.

Al Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza, por el apoyo brindado en la realización de la investigación.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....iii

AGRADECIMIENTO..... iv

ÍNDICE GENERAL v

ÌNDICE DE TABLASviii

ÌNDICE DE FIGURAS ix

RESUMEN..... x

ABSTRACT xi

INTRODUCCIÓNxii

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 1

 1.1.1 Descripción del problema 1

1.2 FORMULACION DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 3

 1.2.1 Problema general 3

 1.2.2 Problemas específicos..... 3

1.3 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO 4

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 5

 1.4.1 Objetivo general..... 5

 1.4.2 Objetivos específicos..... 5

1.5 HIPÓTESIS 6

 1.5.1 Hipótesis general 6

 1.5.2 Hipótesis específicas 6

1.6 VARIABLES..... 6

1.7 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 8



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

- 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 9
 - 2.1.1. Antecedentes internacionales 9
 - 2.1.2. Antecedentes nacionales..... 12
 - 2.1.3. Antecedentes locales y regionales 15
- 2.2. MARCO TEÓRICO 16
 - 2.2.1. Clima organizacional 16
 - 2.2.2. Características del Clima Organizacional 19
 - 2.2.3. Productividad Laboral 21
 - 2.2.4. Motivación..... 22
- 2.3. MARCO CONCEPTUAL 24

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

- 3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN..... 26
- 3.2. MÉTODO APLICADO EN LA INVESTIGACIÓN 26
- 3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN..... 26
- 3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN..... 26
- 3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 26
- 3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA 26
 - 3.6.1. Población 26
 - 3.6.2. Muestra 27
- 3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS 27
 - 3.7.1. Técnicas..... 27
 - 3.7.2. Instrumento 27



3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN27

3.8.1. Validación de los instrumentos 27

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos..... 27

3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS..... 27

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

CONCLUSIONES..... 38

RECOMENDACIONES 39

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 41

ANEXOS..... 45



ÌNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Relación del potencial humano y la productividad laboral en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2024..... 29

Tabla 2 Diseño organizacional y la productividad laboral en el servicio de odontología del Hospital Arequipa 2024. 31

Tabla 3 Promoción de la cultura organizacional y la productividad laboral en el servicio de odontología Arequipa 2024..... 33

Tabla 4 Relación del clima organizacional y la productividad laboral en el servicio de odontología del hospital Arequipa 2024..... 35

Tabla 5 Productividad laboral en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Arequipa 2024..... 37



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Relación del potencial humano y la productividad laboral en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2024..... 29

Figura 2 Diseño organizacional y la productividad laboral en el servicio de odontología del Hospital Arequipa 2024 31

Figura 3 Promoción de la cultura organizacional y la productividad laboral en el servicio de odontología Arequipa 2024..... 33

Figura 4 Relación del clima organizacional y la productividad laboral en el servicio de odontología del hospital Arequipa 2024..... 35

Figura 5 Productividad laboral en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Arequipa 2024..... 37



RESUMEN

La presente investigación tuvo como **objetivo** Determinar el clima organizacional y la relación con la productividad laboral de los trabajadores del servicio de odontología del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza Arequipa 2024.

Material y método: Se utilizó un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, el tipo de estudio fue básico de nivel relacional, la técnica fue la encuesta, y el instrumento fue el cuestionario, se trabajó con una muestra de 20 odontólogos, para la estadística se utilizó el chi cuadrado

Resultados: Se determinó que existe relación significativa de la gestión del potencial humano y la productividad laboral con el 55% $n.s$ 0.000, en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza Arequipa 2024. Existe relación significativa entre el diseño organizacional y la productividad laboral en un 60% $n.s$ 0.000. En la promoción de la cultura organizacional y la productividad laboral en un 45% $n.s$ 0.003. Se identificó que la productividad laboral es alta en un 65%. buena en logros de metas alcanzadas en las intervenciones odontológicas

Conclusión: En la presente investigación se determinó que existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza Arequipa 2024.

Palabras clave: Clima organizacional, productividad, odontología



ABSTRACT

The objective of this research is to determine the organizational climate and the relationship with the work productivity of the workers of the dental service of the Honorio Delgado Espinoza Regional Hospital. Methodology: A non-experimental design was used, with a quantitative approach, the type of study was relational, the technique was the survey, and the instrument was the questionnaire, we worked with a sample of 20 dentists, in statistics the chi square Results: There is a significant relationship between the management of human potential and work productivity with a high 55%, in the dentistry service of the Hospital Honorio Delgado Espinoza Arequipa 2024. There is a significant relationship between organizational design and work productivity at 60%. High % in the dental service of the Hospital Honorio Delgado Espinoza Arequipa 2024. There is a significant relationship between the promotion of organizational culture and work productivity at a high 45% in the dental service of the Hospital Honorio Delgado Arequipa. It is identified that labor productivity is high at 65%. good in achieving goals achieved in dental interventions in the dental service of the Honorio Delgado Espinoza Hospital in Arequipa. In the present investigation, it is determined that there is a significant relationship between the organizational climate and the work productivity of the workers of the dental service of the Honorio Delgado Espinoza Arequipa hospital. Therefore, the hypothesis raised in the research is accepted.

Keywords: Organizational climate, productivity, dentistry



INTRODUCCIÓN

El ambiente de trabajo es una medida de cómo los empleados perciben diversos aspectos de la empresa de acuerdo con las condiciones que el empleador proporciona para promover el desempeño de los empleados. El objetivo es lograr altos niveles de productividad, lo que a su vez afecta la motivación, el rendimiento y la satisfacción.

Según un estudio Harvard Business Review, las empresas con una cultura positiva tienen tres veces más probabilidades de ser líderes en productividad y eficiencia

El trabajo está estructurado. Capítulo I: Aspectos generales exposición del problema. Capítulo II Antecedentes Internacionales, nacionales locales. Capítulo III Metodología. Capítulo IV Conclusiones y recomendaciones.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1 Descripción del problema

A nivel internacional

Si bien la mayoría de los países de Argentina, Brasil y Chile tienen un entorno difícil para los trabajadores, en general existen diferencias a plena luz del día y en las organizaciones confidenciales entre el entorno laboral y el rendimiento. Hoy en día, las fundaciones deberían fortalecer el lugar de trabajo para desarrollar aún más la ejecución especializada. (Monzon , 2023) (Peña. Carrillo 2019) El clima mental, o mejor dicho, su marco separador o construcción perceptual, es el término que se utiliza para describir el discernimiento y el lugar de trabajo de la asociación. Con este discernimiento, los especialistas de una organización retratan los diversos impulsos que se encuentran disponibles en el ambiente laboral y que caracterizan lo que está sucediendo. Este aire mental de una asociación se llama ambiente autoritario para una persona. (Lucas , Problemática en las instituciones , 2020)

A nivel nacional

En Perú, la mayoría de los proveedores de atención médica, ya sean públicos o privados, obtienen una inclusión peor debido a la inclusión de



cuestiones laborales de sus trabajadores y su efecto en la eficiencia. Minsa Perú 2018. La eficiencia se ve afectada por la falta de inspiración de los representantes. La revisión analizará el entorno jerárquico, con la concentración fundamental que lo acompaña: inicios, definiciones, relación con diferentes ideas, especulaciones que lo sustentan, aspectos y modelos de mediación. (Alcalde Rabanal, 2021) Como especialista en odontología, tengo una gran inspiración para concentrarme en el entorno jerárquico, un tema vital en el entorno laboral, que sirve como fuente de perspectiva para conocer la opinión de los representantes sobre la asociación. Lugar de trabajo y sus cualidades. físico y subyacente. Un tema vital en el entorno laboral. Sirve como fuente de perspectiva para la impresión que los representantes tienen del lugar de trabajo de la asociación y sus cualidades físicas y subyacentes. (Cetrangolo, 2022)

Así de clara es la necesidad de una actuación competente en este campo de mejora de habilidades y capacidades que potencien la mediación y la elaboración de técnicas adecuadas a la organización teniendo en cuenta objetivos individuales y autorizados. (Figueroa , 2023)

A nivel local

La revisión en curso se centrará en romper la conexión entre el lugar de trabajo y la eficiencia, ya que es importante comprender cómo interactúan estos dos elementos, comprender cómo se comunican estas dos variables. Quispe A, 2019 en su examen realizado en Arequipa razonó que los representantes de una asociación de administración no encontraron un lugar de trabajo hostil, lo que trae como consecuencia una pésima muestra de dicha organización. en este campo es garantizar el desarrollo social dentro del entorno laboral, en vista de las colaboraciones que el especialista tiene con su circunstancia actual, la mejora



de habilidades y la realización. De sus requisitos, los aspectos cubiertos por el entorno jerárquico son considerados y mediados por la ciencia del cerebro y la junta para promover un entorno adecuado. Esto hace pensar que existe todo un desinterés respecto de los jefes supervisores o titulares de fundaciones en lo que respecta al lugar de trabajo y el rendimiento, por lo que sugerimos el siguiente tema de conversación. (Lucas, Esta investigación se orientará a realizar no análisis entre el clima laboral, 2023)

Todo esto lleva a pensar que existe un desinterés por parte de los directivos o gerentes de los establecimientos, lo que nos lleva a plantearnos la siguiente pregunta:

1.2 FORMULACION DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

PG.- ¿Cuál es Clima organizacional y la relación de la productividad laboral de los trabajadores del servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

PE1.- ¿Cuál es la relación entre la gestión del potencial humano y la productividad laboral en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa?

PE2.- ¿Cuál es la relación entre el diseño organizacional y la productividad laboral en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa?

PE3.- ¿Cuál es la relación entre la promoción de la cultura organizacional y la productividad laboral en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa?



PE4.- ¿Cuál es la productividad laboral en logros de metas alcanzadas en intervenciones odontológicas en el servicio de odontológica del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa?

1.3 JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA: La expansión de la eficiencia laboral involucra el interés público y social mundial. Las asociaciones de bienestar cobran importancia cuando el valor adicional de valor y calidez en sus administraciones las reconoce. De todos modos, esto depende de contar con recursos humanos serios y persuadidos que hayan creado canales de correspondencia relacional intrainstitucional convincentes. (Ramirez Mendez, 2023) El proyecto en curso incorporará un examen hipotético de los nuevos patrones mundiales de eficiencia laboral, a los que se refiere la Hipótesis de la Autoseguridad, sobre la inspiración de personas en diferentes condiciones, la evaluación del grado de solidaridad de la voluntad o la independencia. en el comportamiento humano, comportamiento junto con aspectos de independencia, habilidad y asociación, lleva a valorar que el cumplimiento de estos requisitos está directamente relacionado con la inspiración característica y, por tanto, un importante aumento en el cumplimiento y eficiencia del trabajo. (Ramos, 2022)

JUSTIFICACIÓN PRACTICA: Desde un punto de vista pragmático, esta exploración intenta resolver cuestiones del lugar de trabajo y su impacto en la eficiencia de la atención odontológica, cuyas consecuencias ayudarán a desarrollar aún más la eficiencia en el establecimiento, trabajando en consecuencia en la naturaleza. de atención en los pacientes y que la eficiencia sea alta



JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA: Para lograr grandes resultados en vista de los objetivos trazados, se abordará la estrategia lógica en sus distintas etapas, a través de un método e instrumento que se utilizará en este examen.

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 *Objetivo general*

OG. - Determinar el clima organizacional y la relación de la productividad laboral de los trabajadores del servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2024.

1.4.2 *Objetivos específicos*

OE1.-Establecer la relación entre la gestión del potencial humano y la productividad laboral en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa.

OE2.- Describir la relación entre el diseño organizacional y la productividad laboral en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa.

OE3.- Verificar la relación entre la promoción de la cultura organizacional y la productividad laboral en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa

OE4.-Identificar la productividad laboral en logros de metas alcanzadas en intervenciones odontológicas en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza Arequipa

Importancia y alcance de la investigación

El trabajo es muy importante porque ayuda a comprender como el ambiente del trabajo afecta el rendimiento



Limitaciones y delimitaciones de la investigación

Los inconvenientes que se tuvo fue la restricción de algunos días al servicio de odontología por la cantidad de pacientes que acuden a recibir una atención odontológica.

Las delimitaciones en la investigación se lograron con los objetivos esperados.

1.5 HIPÓTESIS

1.5.1 Hipótesis general

HG. – Existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Arequipa 2024.

1.5.2 Hipótesis específicas

HE1.- Existe relación significativa de la gestión del potencial humano y la productividad laboral en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa

HE2.- Existe relación significativa entre el diseño organizacional y la productividad laboral en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa

HE3.- Existe relación significativa entre la promoción de la cultura organizacional y la productividad laboral en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa.

HE4.- La productividad laboral es buena en logros de metas alcanzadas en las intervenciones odontológicas en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa

1.6 VARIABLES

Variable 1



Clima organizacional.

Variable 2

Productividad laboral.

Conceptualización de variables

Clima organizacional: Es el ambiente percibido por la población de una organización, influenciado por sus actitudes, comportamientos, valores y cultura organizacional.

Productividad laboral: Es la producción por una unidad de trabajo invertido y muestra los cambios en la producción a lo largo del tiempo para la misma cantidad de trabajo invertido.



1.7 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

<u>VARIABLE</u>	<u>DIMENSIÓN</u>	<u>INDICADORES</u>	<u>VALORES</u>
VARIABLE1 Clima organizacional	1.1. Gestión del potencial humano	a) Liderazgo b) Innovación c) Recompensa d) Confort	A veces frecuentemente siempre
	1.2. Diseño Organizacional	a) Estructura b) Toma de decisiones c) Comunicación organizacional d) Remuneración	A veces Frecuentemente Siempre
	1.3. Cultura Organizacional	a) Identidad b) Conflicto c) Motivación	1. Nunca 2. A veces 3. Frecuentemente 4. Siempre
VARIABLE2 Productividad laboral	2.1. Cobertura en el logro de metas alcanzadas en Intervenciones Odontológicas	Intervención Promocional	Bueno Regular Malo
		Intervención Preventiva	
		Intervención Recuperativa	



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. *Antecedentes internacionales*

Castro. (Castro Rodríguez, 2020) **realizo investigación clima organizacional y percepción de la calidad de los servicios de salud cali 2019.** El estudio de Castro et al, además de exponer la relación entre el entorno autoritario y la visión de la naturaleza de las administraciones de salud. la impresión que tienen los representantes del lugar de trabajo, la posibilidad de la organización y de los pioneros institucionales, y la inspiración que esto da a cada trabajador. Un ambiente jerárquico positivo es fundamental para una organización. El examen proporcionará información ideal para mejorar o reforzar los puntos de vista que influyen directamente en los representantes.

Flórez. (Suarez Gutierrez, 2021) **realizo una investigación beneficios de los programas de ayuda al empleado organizacional Colombia 2019.** Se completó una encuesta sobre investigaciones de asociaciones que realizan programas representativos de ayuda (Programa de Ayuda al Trabajador - EAP). Para lograr este objetivo, se utilizó una técnica subjetiva con índice de libro de clasificación narrativa. Dedujo que la PEA piensa en las ventajas para el representante y la asociación, relacionadas con la prosperidad de los



trabajadores y una mayor eficiencia.

Macías. (Macias Fernandez, 2021) **realizo investigación relación de la inteligencia emocional y la calidad de vida costa del sol España 2019.**

La exploración realizada por los costarricenses referenciados cuyo diseño fue investigar la relación actual destacó la "satisfacción personal" así como la conexión entre ambos y el nivel de satisfacción laboral. Objetivos en la Costa Consideración Esencial Locale del Sol. Revisión observacional expresiva multicéntrica transversal realizada en el Espacio de Bienestar Costa del Sol del Área de Málaga. A modo de ejemplo, se han elegido 303 personas entre las clasificaciones de expertos, tanto de larga duración como de contrato, de las Unidades de Administración de la Región Costa del Sol. En total respondieron 247 personas (81,5%). y la información sociodemográfica de los afiliados se recogieron a través de encuestas autogestionadas expresamente diseñadas para este fin. Para medir de comprender a las personas en un nivel profundo y la "naturaleza aparente de la vida experta", se utilizaron las encuestas TMMS-24 y CVP-35. El TMMS-24 estima los elementos de conocimiento, comprensión y pautas cercanas al hogar, mientras que el CVP-35 mide los componentes de ayuda administrativa, solicitudes de trabajo e inspiración inherente. Sus resultados encontraron una gran relación entre la naturaleza de la vida profesional y la capacidad de apreciar a las personas en un nivel más profundo en las categorías de guía ($p < 0,01$) y comprensión ($p < 0,05$). También se rastrean relaciones críticas entre la naturaleza de la vida experta y el tipo de acuerdo y ejecución y el tipo de acuerdo ($p < 0,05$). Supusieron que el discernimiento y la guía como partes de a los individuos en un nivel profundo están conectados con la naturaleza aparente de la vida experta. Además, que



es obligación de las asociaciones directivas impulsar la información sobre el sentimiento de los métodos ejecutivos entre cada uno de sus expertos. (Macias Fernandez, 2021)

Alarcon. (Alarcon, 2020) ***Clima organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial. 2020*** el examen de Fernández y cía. Establece que las cualidades que los trabajadores ven en el lugar de trabajo constituyen el entorno jerárquico; Esta variable intervendrá entre los componentes del marco autoritario y la conducta individual en el espacio de trabajo. El motivo fue evaluar el desempeño laboral y representativo en un enfoque curricular personalizado y de restauración. La revisión fue dirigida en Tepic, Nayarit, México, e incluyó a 86 trabajadores de toda la región de un lugar de restauración en particular. Se realizó una evaluación del entorno aplicando el dispositivo conocido como Escala a través de la aplicación Entorno Jerárquico. Como resultado encontraron que el grado de ambiente jerárquico tuvo un valor típico de 153,4 y un bajo grado de cumplimiento entre el personal que labora en el establecimiento. Las conexiones relacionales y la compensación por su trabajo eran profundamente aceptables para el 31,4 y el 33,7 por ciento de los trabajadores, por separado. Un 32,6 está decepcionado con el estilo de administración y un porcentaje similar está decepcionado con la sensación de tener un lugar. Supusieron que la evaluación realizada demuestra que los representantes están modestamente contentos con la comunidad de restauración. Además, su cumplimiento está directamente relacionado con su mejora dentro de la organización y las repercusiones de un centro con continuos cambios regulatorios, lo que se traduce en una ausencia de supervisión de sus ciclos directivos, lo que puede generar un desequilibrio dentro de la institución.



Bedoya. (Bedoya , 2019) **realizo investigación síndrome de Burnot en personal asistencial. Yarumal 2019** Este estudio se centra en la presión laboral y el trastorno de agotamiento en el ámbito del bienestar, con el objetivo de conocer con precisión el estado cercano y real del personal de bienestar en su lugar de trabajo, particularmente en la región de servicios médicos. Además, busca desglosar exhaustivamente las ideas a las que se hace referencia y las posibles ramificaciones o resultados que podrían influir en las personas que experimentan estos problemas. El trabajo ofrece una descripción general del contenido general de los factores de juego y los factores que afectan la presencia de presión laboral en los trabajadores del bienestar, con la expectativa de que más adelante haya muchas más personas interesadas en centrarse en este tema. a nivel público, y si no, propondremos más y mejores métodos o metodologías.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Velazco. (Velazco, 2019) **realizo investigación estado de caso organizacional programa de intervención de clima laboral lima 2019.** Objetivo fue planificar y ejecutar un programa de mediación para evidenciar el impacto del lugar de trabajo

eficiencia de un consultorio odontológico de la región de San Juan de Lurigancho en Lima Metropolitana. Por lo tanto, se ha creado una medida completa para evaluar la impresión del lugar de trabajo y se ha examinado la conveniencia de utilizar evaluaciones de conocimiento total para representar circunstancias subunitarias o jerárquicas. Se investigaron los aspectos del lugar de trabajo que están subordinados a estos discernimientos, especialmente el entorno mental.



Crespo. (Crespo, 2021) *realizo una Investigación rotación y desempeño laboral de los profesionales en instituto patricia Isabel campos 2021* Según estos autores la rotación de personal es un punto de vista importante en RR.HH. de los ejecutivos, por lo que se deben analizar los resultados inmediatos o indirectos comparables a la ejecución del trabajo. Realizaron la asociación entre la rotación y la ejecución de la ocupación de los expertos de enfermería en un establecimiento de oftalmología específico. Hicieron una revisión transversal, correlacional y de próxima aparición. Para mayor comodidad, se aplicó un ejemplo no probabilístico a cada uno de los 29 cuidadores médicos que participaron en la revisión. Para calibrar la variable instrumento de 24 consultas, aisladas en cuatro aspectos, con una puntuación de calidad constante de 0,72. Asimismo, para la evaluación expositiva se utilizó un instrumento de 21 consultas aisladas en 6 aspectos, con un registro de confiabilidad de 0,86. Como resultados encontraron que el 93,1% eran damas; el 34,5% venció entre 41 y 50 años; 62,0% con estado conyugal casado, 75,9% con estado laboral nombrado. En términos generales, los resultados son: 58,6% apáticos, 20,7% apropiados y 20,7% no aptos. Resultado final de ejecución de obra: 55,2% moderado, 27,6% bajo y 17,2% alto. La relación resulta según lo indicado por Pearson (valor $p=0,511$). Suponían que no se garantizaba una gran relación entre la rotación y la ejecución del cargo.

Huamán. (Huaman Meza, 2019) *realizo investigación bienestar financiero productividad laboral estrés financiero cusco 2019* El motivo del artículo era descubrir la asociación entre la prosperidad monetaria privada. Asimismo, se demostró que la presión y la prosperidad monetarias individual tienen una enorme relación negativa ($p=0,75$). Además, a eficiencia laboral.



Como lo indican sus descubrimientos, el 15,6% de la población analizada calificó su propia prosperidad monetaria como pobre, el 25% mostró una baja eficiencia laboral y el 18% reveló una alta presión monetaria. Según el análisis logit, se obtuvo un Nagelkerke $R^2 = 0,625$, lo que implica que las personas que son hombres están casadas, tienen entre 25 y 34 años y tienen una presión monetaria baja están obligadas a introducir prosperidad monetaria individual. La población de revisión incluyó a trabajadores del Cusco que tenían entre 25 y 54 años; 384 sujetos participaron en el ejemplo bajo una metodología intencionada.

Castro. (Castro , coinycct.cl) **realizo una investigación titulada factores del clima organizacional que determinan la calidad de servicio santa rosa 2019;** El objetivo del trabajo de exploración de Scipión fue determinar si los factores jerárquicos del entorno influyen en la naturaleza de la administración del Centro de Bienestar Red St Nick Rosa en Chiclayo. La especulación sugiere una conexión causal entre el entorno jerárquico, que incorpora el potencial humano, el plan autoritario y la cultura autoritaria, y la atención al cliente en el Centro de Bienestar San Nicolás Rosa Organización de Activos de Bienestar de Chiclayo. El tipo de estudio utilizado fue ilustrativo a nivel correlacional/causal, involucrando una reunión como fuente de información, un procedimiento de recolección y los datos obtenidos a través de una encuesta como estrategia de recolección de información. Los resultados demostraron que el 41,2% de los trabajadores analizados presentaban un entorno jerárquico sólido y el 55,2% un entorno que requería mejora. No se encontró una gran relación entre el entorno autorizado y el plan de exploración.

Gutiérrez. (Gutierrez Vilca, 2022) **realizo una investigación clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de**



salud materno lima 2019; El objetivo principal del trabajo de Vega fue determinar la conexión entre el entorno autoritario y el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Bienestar Materno Infantil San Nicolás Luzmila II. La exploración tuvo una metodología cuantitativa esencial con un plan de nivel correlacional transversal no experimental. La población consta de 120 especialistas del Centro de Bienestar Materno Infantil San Nicolás Luzmila II. emplearon dos instrumentos: de los cuales se utilizaron como instrumentos para medir la variable ambiente jerárquico y la variable acumulativo laboral, estos instrumentos pasaron bajo una interacción continua de legitimidad y calidad. Se analizó la información y se descubrió que el 43,3% percibe un ambiente jerárquico positivo y el 41,7% se siente realizado en cuanto al diferente cumplimiento de responsabilidades de esta fundación. Con un coeficiente Rho Spearman de 0,908, coeficiente indicando una relación de 0,908, lo que indica una fuerte relación entre los factores.

2.1.3. Antecedentes locales y regionales

Ibárcena. (Ibárcena Lajo, 2020) **público su investigación relación entre el clima organizacional y productividad laboral en trabajadores administrativos Arequipa 2020.** La presente revisión es no exploratoria, con una metodología cuantitativa, examen correlacional con plan transversal y nivel lógico. Se espera que el censo sea completado por 99 trabajadores autorizados del comando Organización de Bienestar; Para recolectar la información se aplicó el procedimiento del estudio y se utilizó como instrumento la estructura de encuesta elaborada por el especialista para cada uno de los factores.

Las consecuencias de la revisión suponen que, asumiendo que los supervisores establezcan un Ambiente Jerárquico digno, obtendrán una



expansión en la eficiencia de su asociación, ya que existe una relación inmediata entre los factores del ambiente jerárquico y la eficiencia del trabajo en los especialistas regulatorios de la Organización de Salud Caylloma, Arequipa - 2019. En base al mundo real en evaluaciones, el coeficiente de conexión resulta ser 0,429; por lo que indica una relación realmente positiva con el valor de la medida " rho" de Spearman En consecuencia, se reconoce la naturaleza especulativa de la prueba.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Clima organizacional

El entorno jerárquico o laboral es un concepto que, en su uso común, puede tener diferentes significados. El lugar de trabajo se define atributos que distinguen y la diferencian de otras; estas características son relativamente constantes a lo largo del tiempo y afecta la forma en que las personas se comportan. Según Hellrieger y Slocun en 2019, el entorno jerárquico se refiere a un conjunto de características que son observables en una organización específica., así como sobre sus subsistemas, y que pueden ser impulsadas por la forma en que la asociación se comunica con sus individuos y sus circunstancias actuales. (Solarte, 2021)

Por otra parte, la realización laboral se caracteriza por un conjunto de perspectivas creadas por el individuo hacia su circunstancia laboral, mentalidades que pueden aludir al trabajo en su conjunto o a rasgos explícitos del mismo; De esta manera, la realización laboral es una idea globalizadora que alude a las mentalidades de los individuos hacia las distintas partes de su labor. Es por esto que se deduce que los recursos humanos que enuncian complacencia laboral contribuyen decisivamente a la construcción de un



ambiente jerárquico positivo que se traduce en una expansión significativa de la eficiencia de las asociaciones. El Medio Ambiente puede desarrollarse como una autoimpresión de los individuos de la asociación sobre su relación entre sí y con el marco jerárquico. (Govea Andrade, 2023) El ambiente jerárquico se caracteriza como una característica que actúa como intermediaria entre los componentes de la estructura jerárquica y las inclinaciones persuasivas que se traducen en comportamientos que generan resultados en la organización, tales como eficiencia, cumplimiento, rotación, entre otros. Sin duda, el entorno jerárquico se puede estimar con diferentes objetivos y marcadores emocionales. Para los motivos de esta exploración, se tomará como una especie de perspectiva el Manual de trabajo en el entorno jerárquico, aprobado por el Servicio de Bienestar.

Delgado, Martín de Castro, Navas-López y Cruz-González, certifican que en el siglo XXI la sociedad de la información y el trabajo y las relaciones entre jerárquicas son fundamentalmente serias en el ordenamiento de cualquier tipo de administración o partidas que se creen; El avance, entonces, se ha convertido en el cambio que tiene el efecto de abrumar a un mercado. (Iglesias Armenteros, 2019)

Según este punto de vista, las asociaciones que administran atención médica no son un caso especial y, para volverse despiadadas y apoyar a la población clientela, primero deben ser supervisadas con competencia. Dentro de esta variedad de perspectivas sujetas al bienestar de los ejecutivos se encuentra RR.HH., como componente crítico en los ciclos de progreso y cambio social, de ahí la importancia del bienestar que otorga al directorio un valor extraordinario al entorno jerárquico como punto de vista decisivo. En este análisis, respecto a la



exploración actual, una variable que antecede a la representación del entorno jerárquico radica en el desempeño del trabajo por parte de los trabajadores: "El rendimiento del especialista ocupa una posición destacada, (Garcia , 2022)

En lo que les importa, Ahmed, Khan y Butt, 2018 afirman: "Una de las variables que impacta la realización laboral es el entorno jerárquico, un surtido de cuantificables características del lugar de trabajo que ven las personas que trabajan allí y "Tienen un impacto en su inspiración y conducta".

En lo que les importa, Peña, Díaz y Carrillo, 2013 expresan que estos factores están conectados con la prosperidad laboral de los individuos, su naturaleza de vida laboral y, por tanto, influyen en su exposición.

En ese escenario equivalente, Alcántar, Maldonado y Arcos, 2018; afirma que, en la actualidad, el interés por el lugar de trabajo en las organizaciones abiertas ha adquirido una importancia colosal, debido al efecto positivo sobre la eficiencia que se crea a través de la mejora constante de las condiciones laborales, ya que su conocimiento dirige los ciclos. que deciden formas autoritativas de comportarse. (Brito Carrillo, 2020)

Se deduce entonces que el examen de las circunstancias en las que hoy se desarrollan los procesos de creación de bienestar es un componente fundamental para decidir cómo las administraciones del bienestar contribuyen al cumplimiento de las metas y cómo se dan las relaciones laborales.

Por otra parte, la conexión entre el entorno jerárquico y el cumplimiento de la ocupación tiene una importancia extraordinaria en la conducta del personal.

que funciona en clínicas médicas, ya que nos permite mejorar ángulos como productividad, separación, desarrollo y variación. (Garcia Rubiano, 2022)



2.2.2. Características del Clima Organizacional

El Acuerdo para el trabajo en el entorno autoritario - 2019 del Servicio de Bienestar establece que: "El entorno jerárquico tiene calidad perpetua, independientemente de que experimente cambios debido a las circunstancias actuales y afecte la forma de comportarse y ejecutar los RR.HH. en la asociación, influyendo, Además, el nivel de responsabilidad puede verse afectado por puntos de vista subyacentes, por ejemplo, el estilo de la junta, los enfoques, los planes de los ejecutivos, etc." (Sarmiento Romero, 2019)

Una fuente similar muestra las cualidades acompañantes como aspectos del entorno jerárquico:

- Comunicación: Comunica la presencia de redes de correspondencia relacional intra y entre institucionales que hacen que el trabajo sea líquido y compuesto.
- Conflicto y cooperación: practican una poderosa relación de correspondencia, supervisando suficientemente los enfrentamientos para fortalecer los recursos humanos, anteponiendo la prosperidad agregada e institucional.
- Confort: El trabajo exige condiciones para ello.

Consuelo, petición, pulcritud, activos estratégicos, entre otros.

- Estructura: procesos progresivamente menos burocratizados, principios claros, fortalecimiento de la moral directa.
- Identidad: comunica responsabilidad y situación del lugar institucional.
- Innovación: capacidad de cambio según lo indican los elementos sociales, políticos y monetarios.
- Liderazgo: Automejora de la independencia y relación para lograr objetivos y dificultades individuales e institucionales.
- Motivación: Comunica las circunstancias que llevan a los representantes a



trabajar con bastante fuerza dentro de la asociación.

- Recompensa: reacción potenciadora ante el logro laboral.
- Remuneración: Los ejecutivos de una compensación justa por la ayuda brindada.
- Toma de decisiones: Evaluaría la labor de los representantes en este ciclo y los datos accesibles y empleados en las decisiones tomadas dentro de la asociación. (Rivera, 2021)

Una fuente similar alude a la forma en que a nivel barrial el acompañamiento se relaciona con Organizaciones de Bienestar, Microrredes o potencialmente Fundaciones de Bienestar (Clínicas y Establecimientos Públicos):

- Operativizar las actividades del Plan de Entorno Jerárquico Vecinal, entre la Organización, Microrred o Fundación Bienestar, en general, colaborando con los animadores de que se trate y según las ocasiones dentro del sistema de descentralización.
- Organizar encuentros efectivos en el proceso de ejecución del entorno jerárquico.
- Realizar críticas e informar avances oportunos a los especialistas de su localidad.
- Configurar el informe especializado sobre entorno jerárquico y enviarlo al nivel público
- Declarar los resultados de las acciones, objetivos y compromisos adicionales para fomentar más el entorno autorizado en el entorno ejecutado, en línea con los resultados de la estimación. (Cosovalente, 2021)



2.2.3. Productividad Laboral

La eficiencia del trabajo es una proporción de la efectividad, instalación industrial, estructura, etc. en la transferencia de contribuciones a bienes valiosos. Los ejecutivos deben establecer ciclos de control para mantenerse al día o desarrollar aún más la eficiencia del trabajo, lo que está relacionado con la exposición de las personas y la relación entre costo de trabajo y costo de trabajo. beneficio.

La eficiencia del trabajo en las organizaciones puede orientarse hacia el logro de una progresión de objetivos o un lugar de trabajo digno mediante la adopción de medidas específicas y el uso de variables como el tiempo y los activos. Para lograr una gran eficiencia empresarial, es importante hacer grandes negocios y los ejecutivos unidos con los métodos más adecuados para lograr la manejabilidad e idoneidad organización. (Laines, 2021)

En la economía actual, términos como eficiencia y seriedad están siempre presentes, ya que uno depende del otro en términos genuinos. A pesar de que están relacionados, varían en eficiencia y seriedad; Si bien la eficiencia es un indicador que ayuda a medir la utilización ideal de los activos al entregar mano de obra y productos, la intensidad se caracteriza como el límite de la organización, con una progresión de activos y factor de trabajo restringidos, para obtener una productividad más prominente que otras organizaciones que compiten en una misma empresa. área similar. Bien se puede expresar que la seriedad es un marcador que nos permite centrarnos en la eficiencia de una organización y la eficiencia de esa organización correspondiente a diferentes organizaciones. (Lorenzo Gilvonio, 2019)

Los factores de eficiencia en el trabajo son una progresión de actividades



que influyen en la exhibición de las organizaciones. El ausentismo escolar, las tasas de rotación del personal, la actividad del hardware y otros elementos del ambiente externo e interno de la organización son algunos de los factores que pueden determinar los índices de eficiencia. Los factores que afectan la eficiencia del trabajo incluyen una cultura jerárquica que no ofrece recompensas, incentivos o ventajas, procesos de adquisición y consolidación, pérdidas a gran escala o reconstrucciones.

Por el contrario, cuando se habla de eficiencia, hay dos ideas totalmente diferentes: eficiencia en el trabajo y competencia, que implica lograr los objetivos de la organización con un objetivo particular en mente, utilizando los activos monetarios, humanos y fundacionales disponibles de la manera más ideal. (Hernandez Laos, 2019)

La eficiencia y calidad organizacional están inextricablemente vinculados. Una disminución de los costes o un aumento del número de unidades entregadas pueden resultar de una mejora en la calidad o la eficiencia. Esto permite que los gastos disminuyan ya que hay menos vueltas atrás y una organización mucho más seria. (Francis Maloney, 2022)

2.2.4. Motivación

La inspiración, caracterizada como el afán de hacer un arresto increíble para lograr el propósito de la sociedad, está moldeada por la capacidad del trabajo para satisfacer alguna necesidad privada; Alude al anhelo de lograr cualquier objetivo.

Es un desafío reunir y pensar en las especulaciones generales de inspiración, que dependen de diversos propósitos de revisión; Se pueden clasificar en tres clases: prescriptivas, cíclicas y de contenido. (Ramirez, 2020)



Las especulaciones prescriptivas nos permiten saber cómo impulsar a los trabajadores; Generalmente se elaboran con respecto a encuentros preliminares o puntos de vista dominantes; Esperan que existan reglas que puedan interpretarse y convertirse en pautas explícitas para manejar el acto de persuadir a los representantes.

Las hipótesis de proceso abordan la manera en que comienza y se desarrolla la conducta; Los actualmente reconocidos son:

1. La hipótesis de asunción.
2. Moldeo operante.
3. La hipótesis de Peter Lawer.
4. La hipótesis del valor. (Pereira, 2019)

Las especulaciones de contenido, a veces llamadas hipótesis de necesidad se preocupan por el tema de las causas de la conducta: cómo intentan cumplirse los requisitos de los representantes en el trabajo; los más famosos de ellos son:

1. Orden jerárquico de necesidades de Abraham H. Maslow
2. La hipótesis de la limpieza de la inspiración de Fredrick Herzberg.
3. La hipótesis de la necesidad del creador David McClelland

McClelland ha propuesto una hipótesis de inspiración que está firmemente conectada con las ideas de aprendizaje. El creador piensa que en la cultura se adquieren muchas exigencias. (Cantero, 2021)

Tres de estos requisitos son: El requisito de realización (n Log), conexión (n Afi) y potencia (n Unidad). McClelland propone que cuando un individuo necesita áreas de fortaleza serias, inspira a la persona en cuestión a fomentar una forma de comportamiento que impulse la satisfacción de la necesidad. En vista de las consecuencias del examen, McClelland (1953-1961) plantea que un



individuo con exigencias de realización y satisfacción personal tiene las siguientes cualidades:

1. Al individuo le gusta tener un sentido de propiedad al ocuparse de los problemas.
2. En general, el individuo establecerá objetivos de logro moderados y se inclina a tolerar planes de acción razonables.
3. El individuo necesita información sobre la exposición.
4. Tiene experiencia en la organización de viajes a largo plazo y tiene habilidades autorizadas.

La necesidad de conexión refleja el anhelo de comunicarse socialmente con los individuos; El individuo con esta necesidad está preocupado por la naturaleza de las conexiones individuales significativas y son realmente importantes. El individuo que siente una extraordinaria necesidad de poder se centra en conseguir y practicar la autoridad; En definitiva, impactar a los demás ya sea de forma pesimista, si el individuo exige control y adaptación, o de forma positiva, si refleja una forma atractiva de comportarse adecuada para conmovir a los demás. (Reyes Mejia, 2021)

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Clima organizacional: Es la disposición de sensaciones e impresiones de los compañeros de una organización sobre el lugar de trabajo.

Gestión: hoy la disposición de actividades o tareas permite el reconocimiento de cualquier acción o deseo.

Potencial humano: La capacidad que los individuos necesitan para luchar y alcanzar sus objetivos, desarrollarse y pasar al siguiente nivel.

Productividad: Una estimación refleja la conexión entre las consecuencias



de un movimiento, el tiempo invertido en él y los activos que se han utilizado para realizarlo. Este marcador generalmente se estima en unidades de tiempo y comunica la correspondencia entre el trabajo y el resultado final.

Relación: Trabajo que se hace de una realidad de perdón.



CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

El enfoque fue cuantitativo por qué se basó de datos confiando en la medición numérica y el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamientos de la población en estudio (Hernandez Sampier, 2020)

3.2. MÉTODO APLICADO EN LA INVESTIGACIÓN

Se utilizo el método científico

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Estudio de tipo básico porque busco la relación entre el clima organizacional y la productividad

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de la investigación relacional.

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Fue de diseño no experimental, porque no se manipularon las variables.

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Población

La población de la investigación estuvo constituida por 20 Odontólogos

Dirección: Av. Daniel Alcides Carreón 505 Arequipa -Perú



Email: mesaparteshrhd Gmail.com

3.6.2. Muestra

Se considero a todos los odontólogos que laboran en el Hospital Honorio Delgado Espinoza, 20 odontólogos ya que fue un "muestreo censal o total".

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.7.1. Técnicas

V 1 y V 2 Encuesta que es una técnica que el investigador utiliza para la recopilación de información.

3.7.2. Instrumento

V 1 y V 2 Cuestionario es un instrumento de investigación que consiste en una serie de preguntas e indicaciones con el propósito de obtener información.

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

3.8.1. Validación de los instrumentos

Se sometió a la valoración de construcción y argumento mediante la validación por juicio de expertos, prueba de concordancia entre los jueces expertos prueba binominal constituida por 3 profesionales con grado de maestros y doctor.

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

Para el desarrollo de la fiabilidad sí desarrollo una prueba piloto utilizando el Alfa de Cronbach 0.978 mediante el cual se comprobó la confiabilidad del instrumento debido a que el resultado es muy alto.

3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

La contrastación de hipótesis se realizó mediante el estadístico de chi cuadrado.

Los criterios sobre los cuales se han tomado decisiones son los siguientes.



Aceptación o rechazo de la hipótesis general

Si los niveles de significancia obtenidos con la prueba estadística de chi cuadrado fueron inferiores a 0.05

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 1

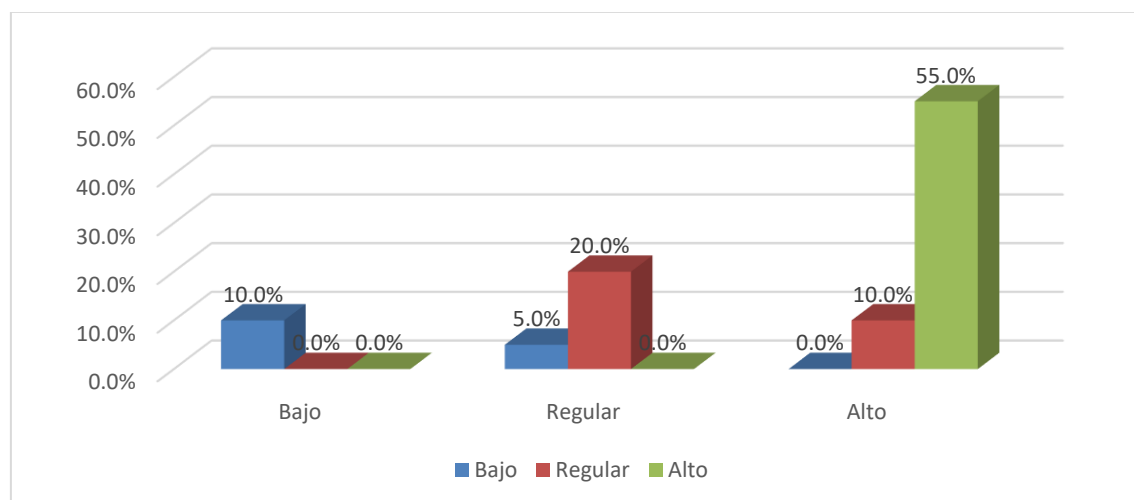
Relación del potencial humano y la productividad laboral en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2024.

Potencial humano	Productividad laboral						Total	
	Bajo		Regular		Alto		f _i	%
	f _i	%	f _i	%	f _i	%		
Bajo	2	10.0	1	5.0	0	0.0	3	15.0
Regular	0	0.0	4	20.0	2	10.0	6	30.0
Alto	0	0.0	0	0.0	11	55.0	11	55.0
Total	2	10.0	5	25.0	13	65.0	20	100.0

Nota: Cuestionario

$$X^2 \text{ Tab.} = 9.49 < X^2 \text{ cal.} = 23.282 \text{ 4 gl n.s 0.003}$$

Figura 1



Nota: Tabla 1



En la tabla y figura 1. Se observan resultados de la relación del potencial humano y la productividad laboral en la odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2020. Donde el 55.0% de los trabajadores, ubican en un nivel alto, el potencial humano y la productividad laboral, también alto, el 20.0% de los trabajadores, ubican en un nivel regular, el potencial humano y la productividad laboral, también regular, el 10.0% de los trabajadores, ubican en un nivel bajo, el potencial humano y la productividad laboral,

El investigador Macias Ecuador 2019 público en su investigación que la calidad de vida del profesional se relaciona con la percepción de la inteligencia y que es fundamental para el desempeño laboral. (11) Resultados similares a nuestra investigación.

Tabla 2

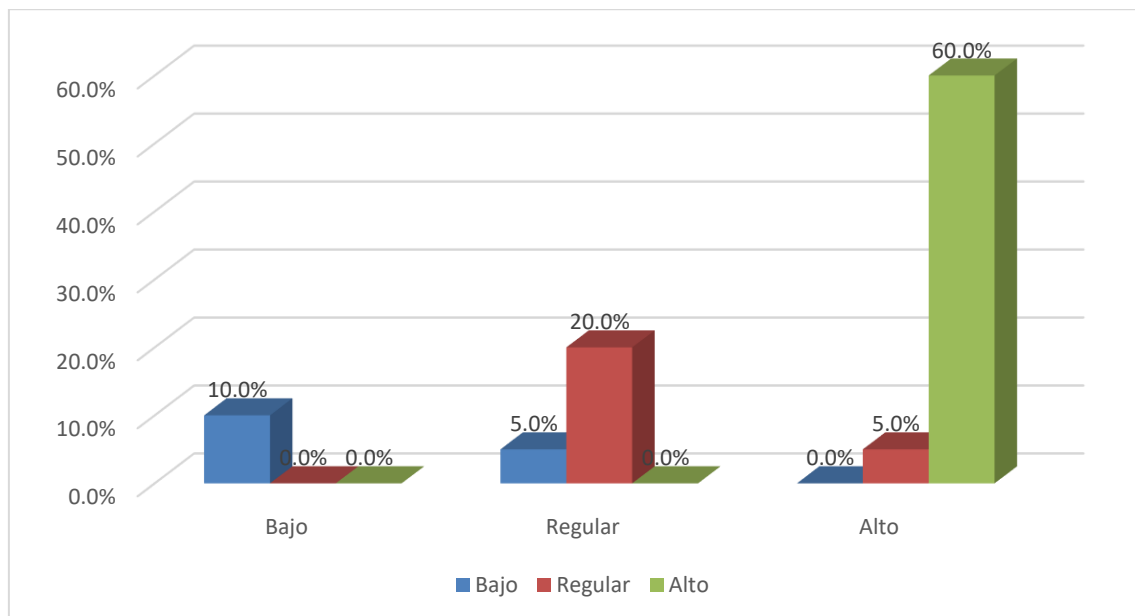
Diseño organizacional y la productividad laboral en el servicio de odontología del Hospital Arequipa 2024.

Diseño organizacional	Productividad laboral						Total	
	Bajo		Regular		Alto		f _i	%
	f _i	%	f _i	%	f _i	%		
Bajo	2	10.0	1	5.0	0	0.0	3	15.0
Regular	0	0.0	4	20.0	1	5.0	5	25.0
Alto	0	0.0	0	0.0	12	60.0	12	60.0
Total	2	10.0	5	25.0	13	65.0	20	100.0

Nota: Cuestionario

$$X^2 \text{ Tab.} = 9.49 < X^2 \text{ cal.} = 26.2364 \text{ gl n.s } 0.000$$

Figura 2



Nota: Tabla 2



En la tabla y figura 2. Se observan resultados de la relación del diseño organizacional y la productividad laboral en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2020. Donde el 60.0% de los trabajadores, ubican en un nivel alto, el diseño organizacional y la productividad laboral, también alto, el 20.0% de los trabajadores, ubican en un nivel regular, el diseño organizacional y la productividad laboral, también regular, el 10.0% de los trabajadores, ubican en un nivel bajo, el diseño organizacional y la productividad laboral,

El investigador Velasco Lima público en su investigación que es muy importante el diseño organizacional como clima psicológico influye en el desempeño laboral de los profesionales, y por ende en la productividad. (14)

Tabla 3

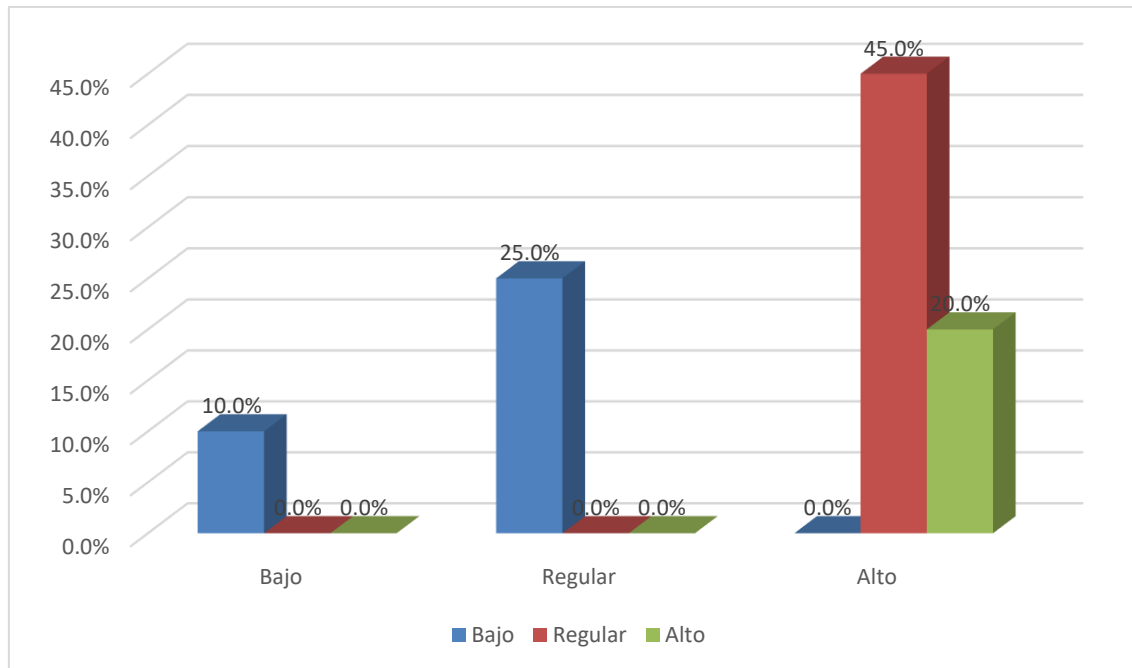
Promoción de la cultura organizacional y la productividad laboral en el servicio de odontología Arequipa 2024.

Promoción de la cultura organizacional	Productividad laboral							
	Bajo		Regular		Alto		Total	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%
Bajo	2	10.0	5	25.0	0	0.0	7	35.0
Regular	0	0.0	0	0.0	9	45.0	9	45.0
Alto	0	0.0	0	0.0	4	20.0	4	20.0
Total	2	10.0	5	25.0	13	65.0	20	100.0

Nota: Cuestionario

$$X^2 \text{ Tab.} = 9.49 < X^2 \text{ cal.} = 20.000 \text{ gl } 4 \text{ n.s } 0.000$$

Figura 3



Nota: Tabla 3



En la tabla y figura 3. Se observan resultados de la relación de la promoción de la cultura organizacional y la productividad laboral en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2020. Donde el 20.0% de los trabajadores, ubican en un nivel alto, la promoción de la cultura organizacional y la productividad laboral, también alto, el 25.0% de los trabajadores, ubican en un nivel bajo, la promoción de la cultura organizacional y la productividad laboral, también regular, el 10.0% de los trabajadores, ubican en un nivel bajo, la promoción de la cultura también bajo evidenciando que existe una relación directa entre dichas variables.

El investigador Ibárcena Arequipa 2019 público en su investigación que el aspecto de promoción cultural es muy importante en una institución. (19)

Tabla 4

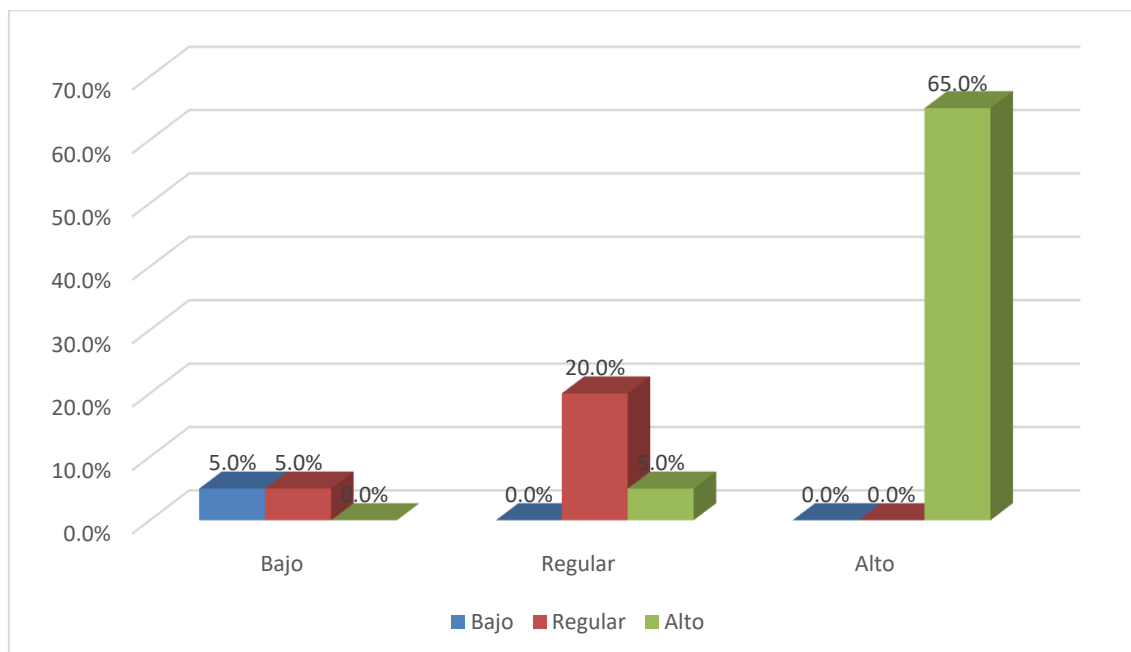
Relación del clima organizacional y la productividad laboral en el servicio de odontología del hospital Arequipa 2024.

Clima organizacional	Productividad laboral						Total	
	Bajo		Regular		Alto			
	f _i	%	f _i	%	f _i	%	f _i	%
Bajo	1	5.0	0	0.0	0	0.0	1	5.0
Regular	1	5.0	4	20.0	0	0.0	5	25.0
Alto	0	0.0	1	5.0	13	65.0	14	70.0
Total	2	10.0	5	25.0	13	65.0	20	100.0

Nota: Cuestionario

$$X^2 \text{ Tab.} = 9.49 < X^2 \text{ cal.} = 23.657$$

Figura 4



Nota: Tabla 4



En la tabla y figura 4 Se observan resultados de la relación del clima organizacional y la productividad laboral en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2020. Donde el 65.0% de los trabajadores, ubican en un nivel alto, el clima organizacional y la productividad laboral, también alto, el 20.0% de los trabajadores, ubican en un nivel regular, el clima organizacional y la productividad laboral, también regular, el 5.0% de los trabajadores, ubican en un nivel bajo, el clima organizacional y la productividad laboral, también bajo evidenciando que existe una relación directa entre dichas variables.

El investigador Gutiérrez Lima 2019 público en su investigación que el clima laboral influye en la productividad de los trabajadores de la institución por lo que insta capacitaciones que fortalezcan en vinculo social de los trabajadores. (18)

Tabla 5

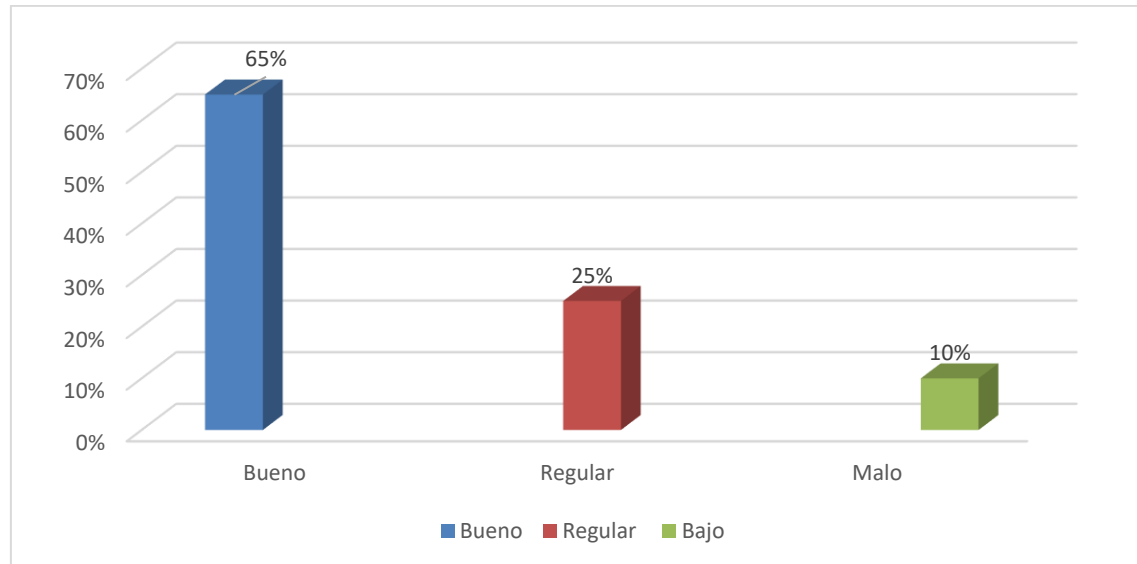
Productividad laboral en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado

Arequipa 2024

Productividad	fi	%
Bueno	13	65
Regular	5	25
Bajo	2	10
Total	20	100

Nota: Cuestionario

Figura 5



Nota: Tabla 5



CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Se determinó que existe relación significativa entre el clima organizacional y la productividad laboral de trabajadores del servicio de odontología del Hospital Regional Honorio Delgado Espinoza Arequipa 2024. por lo que se acepta la hipótesis planteada.
- SEGUNDA:** Se estableció que existe relación significativa de la gestión del potencial humano y la productividad donde alcanzaron el 55% con un n.s 0.003, en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza Arequipa.
- TERCERA:** Se describió que existe relación significativa entre el diseño organizacional y la productividad laboral donde obtuvieron el 60% n.s 0.000, en el servicio de odontología del Hospital Arequipa
- CUARTA:** Se verificó que existe relación significativa entre la promoción de la cultura organizacional y la productividad laboral donde se logró el 45% n.s 0.003 en el servicio de odontología del Hospital Arequipa.
- QUINTA:** Se identificó que la productividad laboral es alta en un 65%. en logros de metas alcanzadas, en las intervenciones odontológicas en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza de Arequipa.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Al director y al jefe del servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza se sigan realizando cursos sobre el clima laboral, para mejorar las relaciones interpersonales y así mejorar la productividad del servicio de odontología y alcance coberturas de salud muy alto.
- SEGUNDA:** Al jefe del servicio de odontología se incentive a los odontólogos que logren las metas establecidas del servicio, los cuales mejoren la productividad para mejorar las coberturas de atención a los usuarios, así mismo se sigan programando la socialización en el servicio de los problemas que pudieran existir, y se realicen actividades recreativas para la mejora de las relaciones interpersonales.
- TERCERA:** Al jefe del servicio de odontología, se prioricen las evaluaciones mensuales de las actividades, para poder conocer los aspectos de mejora, creando nuevas estrategias para mejorar la productividad y se alcancen con los objetivos propuestos por el servicio.
- CUARTA:** Al jefe del servicio, odontólogos realicen actividades promocionales para mejorar la salud bucal a través de estrategias que mejoren la productividad mediante la difusión de los diferentes medios de difusión como radio, tv, crípticos, afiches, redes sociales para mejorar el conocimiento de las usuarias y así puedan incrementar la productividad del servicio.
- QUINTA:** Al director del Hospital Honorio Delgado Espinoza, se asigne más presupuesto al servicio de odontología para brindar una atención



de calidad a los usuarios que asisten al servicio de odontología, para que la productividad siga incrementando más en beneficio del servicio y de la institución.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcon, O. (setiembre de 2020). Evaluación del clima organizacional en un centro de rehabilitación y educación especial. *scielo.org.mx*, 10(1).
- Alcalde Rabanal, J. (setiembre de 2021). En el Perú en la mayoría de los establecimientos . *scielo.org.mx*, 10(4).
- Bedoya , L. (octubre de 2019). Síndrome de Burnout en personal asistencial del Hospital San Juan de Dios de Yarumal 2019. *repositorio.unam.mx*, 10(1).
- Brito Carrillo, C. (octubre de 2020). Clima Organizacional como ambiente laboral. *repositorio.utadeo.edu.co*, 60(3).
- Cantero, P. (junio de 2021). Las teorías de proceso tratan la forma en que se origina y desempeña el comportamiento; las aceptadas en la actualidad son: . *core.ac*, 90(2).
- Castro , D. (enero de coinyc.cl). Factores del Clima Organizacional que determinan la calidad de servicio en el Centro de Salud Santa Rosa. *repositorio.cepal.org*, 70(9).
- Castro Rodriguez, P. (enero de 2020). Clima organizacional y percepción de la calidad de los servicios de salud en Laboratorio Clínico Bioimagen Ltda. de la ciudad de Cali en el año 2019 . *wto.org*, 70(5).
- Cetrangolo, O. (abril de 2022). En el Perú en la mayoría de los establecimientos que brindan servicios de salud . *minsa.gob.pe*, 90(2).
- Cosovalente, O. (junio de 2021). Niveles de atencion y prevencion. *scielo.edu.uy*, 10(1).
- Crespo, J. (junio de 2021). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado Patricia Isabel Campos Avellaneda. *repositorio.upc.pe*, 90(7).



- Figueroa , P. (noviembre de 2023). Establecimientos que brindan servicios de salud obtienen resultados de coberturas . *redalyc.com*, 90(4).
- Francis Maloney, W. (enero de 2022). Productividad Laboral. *platzi.com*, 80(2).
- Garcia , A. (junio de 2022). Comprender el clima organizacional de la empresa. *safetyculture.com*, 40(4).
- Garcia Rubiano, M. (junio de 2022). Clima Organizacional. *uaeh.edu.mx*, 70(2).
- Govea Andrade, K. (noviembre de 2023). Clima Organizacional en el trabajo. *pepsic.bvsalud.org*, 70(4).
- Gutierrez Vilca, A. (octubre de 2022). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila II Lima 2019. *usam.mx*, 10(1).
- Hernandez Laos, E. (junio de 2019). Productividad laboral. *books.com.bo*, 40(2).
- Hernandez Sampier, R. (setiembre de 2020). Metodología de la investigación. *Mc Hall Grill*, 10(1).
- Huaman Meza, B. (abril de 2019). Bienestar financiero personal, productividad laboral, estrés financiero en Cusco – 2019. *nulan.mdp.edu.ar*, 80(2).
- Ibárcena Lajo, K. A. (07 de 2020). Relación entre el clima organizacional y productividad laboral en trabajadores administrativos de la Red de Salud Arequipa Caylloma-2019. *Universidad Católica de Santa María*, 22.
- Iglesias Armenteros, A. (setiembre de 2019). Clima Organizacional en la empresa. *sld.cu*, 70(10).
- Laimes, L. (octubre de 2021). Productividad Laboral. *conicyt.cl*, 70(2).
- Lorenzo Gilvonio, E. (noviembre de 2019). Productividad Laboral y competencia. *repositorio.ucv.edu.pe*, 50(5).
- Lucas , C. (agosto de 2020). Problemática en las instituciones . *redalyc.org*,



80(2).

Lucas, C. (junio de 2023). Esta investigación se orientará a realizar no análisis entre el clima laboral. *repositorio.ulima.edu.pe*, 60(2).

Macias Fernandez, G. (junio de 2021). Relación de la inteligencia emocional y la calidad de vida profesional con la consecución de objetivos laborales en el distrito de atención primaria Costa del Sol 2019. *scielo.mx*, 90(2).

Monzon , S. (octubre de 2023). A nivel mundial existe problemática en las instituciones públicas y privadas . *scielo.org.bo*, 10(1).

Pereira, M. (abril de 2019). Las teorías de proceso tratan la forma en que se origina y desempeña el comportamiento. *redalyc.org*, 60(9).

Ramirez Mendez, G. (diciembre de 2023). El incremento de la productividad laboral . *scielo.org.mx*, 90(8).

Ramirez, O. (noviembre de 2020). Medicion del compartimiento laboral. *scielo.org.mx*, 80(2).

Ramos, A. (octubre de 2022). interés social nacional y mundial sobre el clima laboral. *repositorio.umsa.pe*, 10(2).

Reyes Mejia, V. (octubre de 2021). Tres de estas necesidades son: La necesidad de logro . *uasb.edu.ec*, 70(4).

Rivera, B. (junio de 2021). Características del Clima Organizacional de trabajo . *endalia.com*, 60(2).

Sarmiento Romero, P. (octubre de 2019). Características del Clima Organizacional. *usergioarboleda.edu.co*, 10(1).

Solarte, M. (noviembre de 2021). Clima Organizacional. *redalyc.org*, 90(2).

Suarez Gutierrez, P. (diciembre de 2021). Beneficios de los Programas de Ayuda al Empleado (EAP) en el contexto organizacional Colombia 2019.



sage.com, 75(9).

Velazco, J. (setiembre de 2019). Estudio de caso organizacional: programa de intervención de clima laboral en colaboradores de un centro odontológico en Lima Metropolitana . *universidad de Lima*, 30(6).



ANEXOS



ANEXO 1. MATRÍZ DE DATOS

CLIMA ORGANIZACIONAL

No	POTENCIAL HUMANO											DISEÑO ORGANIZACIONAL									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	
3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	
5	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	
6	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	4	4	
7	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	
8	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	
9	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	3	4	4	4	
10	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	4	
12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
14	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	
15	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	
17	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	
18	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	
19	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	
20	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	

No	Cultura Organizacional							
	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	4	3	4	4	4	3
3	4	4	4	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	3	3	3	4	4	4	3	3
6	3	4	4	4	3	4	4	3
7	4	3	2	2	2	2	2	2
8	3	3	3	3	3	4	3	3
9	3	4	4	4	3	4	4	4
10	3	3	4	3	4	4	4	3
11	4	4	4	4	3	4	4	4
12	4	3	4	4	3	4	4	4
13	3	4	3	3	3	3	3	3
14	3	4	4	4	3	4	4	3
15	3	3	3	4	4	4	3	3
16	3	4	4	4	4	4	3	4



17	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	3	3	4	3	3	4	4
19	3	3	3	3	3	4	3	3
20	4	4	4	4	4	4	2	4

PRODUCTIVIDAD LABORAL

No	Intervención Promocional				Intervención Preventiva				Intervención Recuperativa					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
1	1	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4
5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
7	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2
8	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4
10	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
11	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
12	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
13	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
14	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
16	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
18	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4
19	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2
20	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4

Hipótesis general

Ha: El clima organizacional se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores del servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2020.

Ho: El clima organizacional no se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores del servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2020.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Grados de libertad	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,657	4	,000
Razón de verosimilitud	22,065	4	,000
Asociación lineal por lineal	15,208	1	,000
N de casos válidos	20		



De acuerdo a los resultados estadísticos, observada en la campana de Gauss y la prueba chi cuadrada calculada de valor (23.657), siendo esta superior al valor de la chi cuadrada tabulada (9.49), con 4 grados de libertad, demostrando con ello, que la prueba es significativa y por el valor de probabilidad de error de 0.000, que es inferior al parámetro de 0,05, se afirma que existe asociación de dependencia entre las variables, por ende se acepta la hipótesis alterna donde; El clima organizacional

se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores del servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2020.

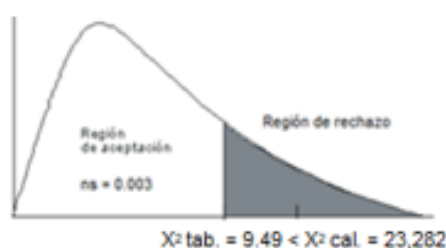
Hipótesis específica 1.

Ha: La gestión del potencial humano se relaciona significativamente con la productividad laboral en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2020.

Ho: La gestión del potencial humano no se relaciona con la productividad laboral en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2020.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Grados de libertad	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,282	4	,000
Razón de verosimilitud	22,816	4	,000
Asociación lineal por lineal	14,538	1	,000
N de casos válidos	20		



De acuerdo a los resultados estadísticos, observada en la campana de Gauss y la prueba chi cuadrada calculada de valor (23.282), siendo esta superior al valor de la chi cuadrada tabulada (9.49), con 4 grados de libertad, demostrando con ello, que la prueba es significativa y por el valor de probabilidad de error de 0.000, que es inferior al parámetro de 0,05, se afirma que existe asociación de dependencia entre

las variables, por ende se acepta la hipótesis alterna donde; la gestión del potencial humano se relaciona significativamente con la productividad laboral en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2020.

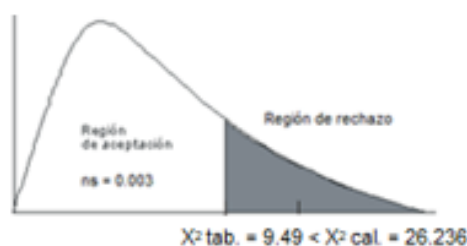
Hipótesis específica 2.

Ha: El diseño organizacional se relaciona significativamente con la productividad laboral de los trabajadores del servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2020.

Ho: El diseño organizacional no se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores del servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2020.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Grados de libertad	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,236	4	,000
Razón de verosimilitud	25,451	4	,000
Asociación lineal por lineal	15,879	1	,000
N de casos válidos	20		



De acuerdo a los resultados estadísticos, observada en la campana de Gauss y la prueba chi cuadrada calculada de valor (26.236), siendo esta superior al valor de la chi cuadrada tabulada (9.49), con 4 grados de libertad, demostrando con ello, que

la prueba es significativa y por el valor de probabilidad de error de 0.000, que es inferior al parámetro de 0,05, se afirma que existe asociación de dependencia entre las variables, por ende se acepta la hipótesis alterna donde; El diseño organizacional se relacionado significativamente con la productividad laboral de los trabajadores del servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2020.

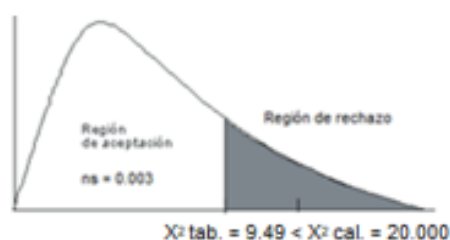
Hipótesis específica 3.

Ha: La cultura organizacional está relacionada con la productividad laboral de los trabajadores del servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2020.

Ho: La cultura organizacional no está relacionada con la productividad laboral de los trabajadores del servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2020.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Grados de libertad	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,000	4	,000
Razón de verosimilitud	25,898	4	,000
Asociación lineal por lineal	11,776	1	,000
N de casos válidos	20		





De acuerdo a los resultados estadísticos, observada en la campana de Gauss y la prueba chi cuadrada calculada de valor (20.000), siendo esta superior al valor de la chi cuadrada tabulada (9.49), con 4 grados de libertad, demostrando con ello, que la prueba es significativa y por el valor de probabilidad de error de 0.000, que es inferior al parámetro de 0,05, se afirma que existe asociación de dependencia entre las variables, por ende se acepta la hipótesis alterna donde; la cultura organizacional está relacionada con la productividad laboral de los trabajadores del servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2020.

Coeficiente Alfa de Cronbach

La prueba de consistencia interna aplicando la fórmula del Coeficiente Alfa de Cronbach, es una generalización de las fórmulas KR20 y KR21 de Kuder y Richardson, para ítems de alternativas múltiples. En los cálculos del Alpha de Cronbach se emplea el promedio de todas las correlaciones existentes entre los ítems del instrumento que apuntan a la variable que se pretende medir.

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_t^2} \right)$$

$\sum_{i=1}^n S_i^2$ = Sumatoria de las varianzas de los ítems individuales

S_t^2 = Varianza total

K = Número de ítems

n = Tamaño de la muestra piloto.

El resultado obtenido nos indica que el instrumento es altamente confiable, por lo que puede ser aplicado a la muestra de trabajo.

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada



0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy baja

PRUEBA DE ALFA DE CRONBACH – CLIMA ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.941	28

El resultado obtenido nos indica que el instrumento de clima organizacional es muy alto con 0,941 y confiable, por lo que, puede ser aplicado a la muestra del trabajo.

PRUEBA DE ALFA DE CRONBACH – PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.978	14

El resultado obtenido nos indica que el instrumento de productividad laboral es muy alto con 0,978 y confiable, por lo que, puede ser aplicado a la muestra del trabajo.



ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE ODONTOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2024	Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2024.	El conflicto laboral dentro de la cultura organizacional está relacionado con la productividad laboral de los trabajadores del servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2024.	Clima organizacional.	1.1. Gestión del potencial humano 1.2. Diseño Organizacional 1.3 cultura organizacional	Liderazgo Innovación Recompensa Confort Estructura Toma de decisiones Comunicación organizacional Remuneración Identidad Conflicto Motivación	A veces frecuentemente siempre A veces frecuentemente siempre Nunca A veces Frecuentemente Siempre	Diseño no experimental. Tipo: Básico. Nivel: relacional Transversal con enfoque cuantitativo Método: científico hipotético deductivo. Población 20 odontólogos Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario
PROBLEMAS ESPECÍFICOS A. ¿Cuál es la relación entre la gestión del potencial humano y la productividad laboral en el servicio de odontología del	OBJETIVOS ESPECÍFICOS S Determinar la relación entre la gestión del potencial humano y la productividad laboral en el servicio de	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS – La remuneración está relacionada con la productividad laboral de los trabajadores del servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2024.		Cobertura en el logro de metas alcanzadas en Intervenciones	Intervención Promocional	Bueno Regular Malo 1.-Aplicación de	



<p>Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2024?</p> <p>B. ¿Cuál es la relación entre el diseño organizacional y la productividad laboral en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2024?</p> <p>C. ¿Cuál es la relación entre la promoción de la cultura organizacional y la productividad laboral en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2024?</p>	<p>odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2024.</p> <p>Describir la relación entre el diseño organizacional y la productividad laboral en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2024.</p> <p>Identificar la relación entre la promoción de la cultura organizacional y la productividad laboral en el servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2024</p>	<p>– El confort está relacionado con la productividad laboral de los trabajadores del servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2024.</p> <p>La comunicación organizacional está relacionada con la productividad laboral de los trabajadores del servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza, Arequipa 2024.</p> <p>La innovación en el servicio de odontología está relacionada con la productividad laboral de los trabajadores del servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza Arequipa 2024.</p>	<p>Productividad adLaboral</p>	<p>Odontológicas</p>	<p>Intervención Preventiva</p> <p>Intervención Recuperativa</p>	<p>Sellantes</p> <p>2.-Topicaciones de flúor</p> <p>1.-Consulta odontológica</p> <p>2.-Restauraciones</p> <p>3.-Exodoncias</p>	
---	--	---	--------------------------------	----------------------	---	--	--



ANEXO 3. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por el presente autorizo voluntariamente participar en el proyecto de investigación titulado clima organizacional y la relación con la productividad laboral de los trabajadores del servicio de odontología del hospital regional Honorio delgado Espinoza, Arequipa 2024

Que Será Realizado Por Milagros Chrys Tapia Cueva

De: Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez

Objetivos del estudio Determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad laboral de los trabajadores del servicio de odontología del Hospital Honorio Delgado Espinoza Arequipa 2024.

Se le solicita su participación para recolección de datos que es de tipo anónimo donde se respetara su privacidad, confidencialidad y manejo de la información de sus datos y no podrán ser vistos o utilizados por otras personas ajenas al estudio ni tampoco para propósitos diferentes a los que establece el documento que firma.

Doy mi autorización para que se realice la aplicación del cuestionario.

Se me informan además que esta actividad no pondrá en riesgo mi salud personal, ni me ocasionara ningún tipo de gastos, los resultados solo serán utilizados para estudios de investigación y que servirán para aportar al avance científico de la comunidad.

puno_____de_____2024

Ante cualquier duda comunicarse con el investigador:

NOMBRE COMPLETO = _____

DNI = _____

Muchas gracias.



CUESTIONARIO PARA EL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

El presente cuestionario tiene como objetivo realizar la medición del estudio del clima organizacional. Tenga en cuenta que su opinión servirá y permitirá mejorar la gestión de su servicio de salud.

Antes de responder considere lo siguiente:

El cuestionario es anónimo y confidencial, es importante responder de manera franca y honesta.

Enfoque su atención en lo que habitualmente sucede en su organización; puede pensar en los últimos 3 meses de trabajo. Llenar el cuestionario con bolígrafo. Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada uno de los enunciados. Asegúrese de responder todos los enunciados. Responder posicionándose en algunas de las opciones que se presentan, encerrando con un círculo o marcando con un aspa el número de la escala que mejor brinde su situación.



1. Nombre de la Organización:						
2. Edad:						
3. Sexo: 1. Femenino 2. Masculino						
4. Grupo Poblacional: 1 Administrativo 2. Asistencial						
5. Profesión:						
6. Condición: 1. Nombrado 2. Contratado						
7. Tiempo trabajado en la institución:						
8. Tiempo trabajado en el puesto actual:						
Dimensiones	Indicador	Ítems	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
Gestión del potencial humano	Liderazgo	Mi jefe está disponible cuando se le necesita	1	2	3	4
		Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización	1	2	3	4
	Innovación	La innovación es característica de nuestra organización	1	2	3	4
		Mis compañeros de trabajo toman Iniciativas para la solución de problemas	1	2	3	4
		Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	1	2	3	4
		Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios	1	2	3	4
	Recompensa	Existen Incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo	1	2	3	4
		Mi trabajo es evaluado en forma adecuada	1	2	3	4
		Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	1	2	3	4
	Confort	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo	1	2	3	4



		La limpieza de los ambientes es adecuada.	1	2	3	4
Diseño Organizacional	Estructura	Las tareas que desempeño corresponden a mi función	1	2	3	4
		Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización	1	2	3	4
	Toma de Decisiones	Mi Jefe inmediato trata de obtener Información antes de tomar una decisión	1	2	3	4
		En mi organización participo en la toma de decisiones	1	2	3	4
	Comunicación Organizacional	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo	1	2	3	4
		Mi jefe inmediato me comunicasi estoy realizando bien o mal mi trabajo	1	2	3	4
		Presto atención a los comunicados que emiten misjefes	1	2	3	4
	Remuneración	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo	1	2	3	4
		Mi salario y beneficiossn razonables	1	2	3	4
	Cultura Organizacional	Conflicto y Cooperación	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito	1	2	3
Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.			1	2	3	4
Motivación		Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé hacer	1	2	3	4
		Recibo buen trato en mi establecimiento de salud	1	2	3	4
		Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral	1	2	3	4



	Identidad	Estoy comprometido con mi organización de salud	1	2	3	4
		Me interesa el desarrollo de mi organización de salud	1	2	3	4
		Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud	1	2	3	4

	¿Su E.S le brinda facilidades de alojamiento y/o alimentación?			
Cultura de la Organización	¿En el último año, se ha realizado en su E.S acciones para promover la identificación del personal con su institución?			
	¿En el último año, se ha realizado en su E.S acciones para promover la resolución de conflictos entre los recursos humanos?			
	¿En el último año, se ha realizado en su E.S acciones para promover la motivación para un mejor desempeño laboral?			



INSTRUMENTO DE PRODUCTIVIDAD

INFORMACIÓN DEL EMPLEADO			
NOMBRE DEL EMPLEADO		DEPARTAMENTO	
ID DE EMPLEADO		NOMBRE DEL REVISOR	
CARGO DESEMPEÑADO		REPRESENTANTE DE RECURSOS HUMANOS	
FECHA DE CONTRATACIÓN		FECHA DE REVISIÓN	
COMPORTAMIENTOS			
CALIDAD	Alto	Regular	Bajo
Trabaja a todo su potencial			
Calidad del trabajo			
Consistencia en el trabajo			
Comunicación			
Trabajo independiente			
Toma la iniciativa			
Trabajo en grupo			
Productividad			
Creatividad			
Honestidad			
Integridad			
Relaciones con los compañeros de trabajo			
Relaciones con los clientes			
Habilidades Técnicas			
Fiabilidad			
Puntualidad			
Asistencia			
FORTALEZAS / NECESIDADES DE ENTRENAMIENTO			
DETALLA LAS MAYORES FORTALEZAS DE LOS EMPLEADOS			

Cada rubro equivale a 3 puntos, excepto desde el primero hasta el 16 y la pregunta 17 equivale a 2 puntos

Porcentaje

16-20 puntos alto

11-15 puntos regular

<10 puntos bajo



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 09 - 07 - 25

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MILAGROS CHRYS TAPIA CUEVA

Dirección: CAYETANO HEREDIA 839

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 44029350

Teléfono: 992059191 email: miltacu@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: _____ ESCUELA DE POSGRADO

Escuela Profesional o Mención: _____ MENCIÓN: GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

Título o Grado Académico a optar: _____ MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN

Asesor: Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DEL SERVICIO DE ODONTOLOGÍA DEL HOSPITAL REGIONAL
HONORIO DELGADO ESPINOZA, AREQUIPA 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): CLIMA ORGANIZACIONAL, PRODUCTIVIDAD, ODONTOLOGÍA

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - P58

Firma de Autor



huella digital

09 - 07 - 25

Fecha