



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Clima Laboral y su incidencia en la productividad de los
colaboradores de una clínica privada de Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Rodriguez Torres, Edson (orcid.org/0000-0002-5188-4120)

Sánchez Tanta, Elmer Edgar (orcid.org/0000-0002-3789-2140)

ASESOR:

Dr. Chávez Vera, Kerwin José (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a nuestros familiares y amigos que nos apoyaron arduamente para seguir avanzando en nuestros objetivos. A nuestros hijos porque son nuestro apoyo, para seguir en el camino y llegar a una de nuestras metas.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios por brindarnos las herramientas necesarias y la sabiduría de poder elaborar este trabajo. A nuestro asesor, el Dr. Kerwin Chávez Vera, quien con mucha dedicación y esmero supo guiarnos en este camino para la elaboración de la tesis.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimiento	24
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS.....	26
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Escala de medición	22
Tabla 2 Validación de expertos.....	23
Tabla 3 Variable: Clima laboral	23
Tabla 4 Variable: Productividad	24
Tabla 5 Niveles de Clima Laboral	26
Tabla 6 Niveles de la dimensión aprecio y gratitud.....	27
Tabla 7 Niveles de la dimensión desempeño.....	28
Tabla 8 Niveles de la dimensión comunicación	29
Tabla 9 Niveles de la dimensión condiciones laborales.....	30
Tabla 10 Niveles de la variable productividad.....	31
Tabla 11 Niveles de la dimensión eficacia	32
Tabla 12 Niveles de la dimensión eficiencia	33
Tabla 13 Pruebas de normalidad.....	34
Tabla 14 Hipótesis general	35
Tabla 15 Hipótesis específica 01	35
Tabla 16 Hipótesis específica 02	36
Tabla 17 Hipótesis específica 03	37
Tabla 18 Hipótesis específica 04	37

Índice de figuras

Figura 1 Niveles del Clima Laboral.....	26
Figura 2 Niveles de la dimensión aprecio y gratitud	27
Figura 3 <i>Niveles de la dimensión desempeño</i>	28
Figura 4 <i>Niveles de la dimensión comunicación</i>	29
Figura 5 <i>Niveles de la dimensión condiciones laborales</i>	30
Figura 6 <i>Niveles de la variable productividad</i>	31
Figura 7 <i>Niveles de la dimensión eficacia</i>	32
Figura 8 <i>Niveles de la dimensión eficacia</i>	33

Resumen

La presente investigación se realizó en una clínica privada en Lima en el año 2022, teniendo como principal objetivo determinar la relación entre el clima laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores de una clínica privada de Lima, 2022.

Esta investigación corresponde al tipo aplicada, no experimental, de nivel correlacional y de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 30 personas, a los cuales se aplicaron dos cuestionarios con aplicación de Escala de Likert. Se usaron estadísticos descriptivos y para la prueba de correlación se usó la prueba de Rho Spearman a un nivel de confianza del 95%.

Los resultados del personal encuestado arrojaron que, el 53,33% consideraron que casi nunca presentan un clima laboral adecuado; por otro lado, el 30,0% consideraron que nunca han tenido un buen clima laboral. En relación con la productividad, el 46,67% consideraron que la productividad no es la idónea en la clínica.

Los resultados demostraron que existe relación significativa entre el clima laboral y la productividad del personal de la clínica, al obtener un coeficiente de correlación de Spearman ($\rho=0,623$) y un p-valor igual a 0,000. Interpretándose como bajo clima laboral y menor productividad del personal de la clínica.

Palabras clave: clima, laboral, productividad.

Abstract

The present investigation was carried out in a private clinic in Lima in the year 2022, with the main objective of determining the relationship between the work environment and its impact on the productivity of the collaborators of a private clinic in Lima, 2022.

This research corresponds to the applied, non-experimental, correlational and cross-sectional type. The sample consisted of 30 people, to whom two questionnaires were applied with the application of a Likert Scale. Descriptive statistics were used and the Spearman's Rho test was used for the test of connections at a confidence level of 95%.

The results of the personal respondent showed that 53.33% considered that it almost never presents an adequate work environment; On the other hand, 30.0% considered that they have never had a good working environment. In relation to productivity, 46.67% consider that productivity is not ideal in the clinic.

The results showed that there is a significant relationship between the work environment and the productivity of the clinic staff, obtaining a Spearman connection coefficient ($\rho=0.623$) and a p-value equal to 0.000. Interpreted as low work environment and lower productivity of clinic staff.

Keywords: climate, labor, productivity.

I. INTRODUCCIÓN

El clima laboral jugó un papel muy importante y afectó en gran medida la productividad de los empleados. De hecho, salarios y compensaciones más altos fueron formas clave de atraer a los mejores empleados a una organización; la calidad respecto del entorno en el que se desarrollaron las actividades laborales podía incluso tener un impacto importante en la contratación y retención de trabajadores. Se debieron considerar algunos factores fundamentales en el clima laboral, como el nivel de tranquilidad, compromiso, productividad, etc., que podían tener efectos positivos y negativos en la organización (Massoudi & Hamdi, 2017).

El clima laboral y la productividad fueron uno de los indicadores más importantes en toda empresa, ya que el uso eficiente de los recursos fueron sobre todo la meta para cumplir sus principales objetivos. Así mismo, se denotó alrededor del mundo, gran diversidad entre las empresas existentes y la importancia que le dan a mantener un buen clima laboral dentro de su organización, en la cual se hizo énfasis sobre el rendimiento mostrado en su área de trabajo al mantener un clima laboral positivo en su entorno. Sostuvo que mayormente los conflictos al no ser solucionados entre los compañeros crearon un ambiente hostil entre los trabajadores, dificultando el trabajo en equipo y con ello comprometiendo la productividad. (Einarsen, et al., 2018).

Por otro lado, Jusman y Rohani (2021), realizaron su trabajo de investigación llevada a cabo en Indonesia, con la cual se propusieron determinar si existió o no cierta influencia de la motivación que repercutió en el clima laboral de los trabajadores, con el que efectuaron diversos análisis y llegaron a la conclusión que, si existió cierta relación directa respecto a las variables antes mencionadas, con el que concluyeron que si existió una intensificación de la productividad de los trabajadores. Esta se encontró vinculada con la motivación y el clima laboral que tienen los trabajadores en su área de trabajo. Para ello, fue esencial que el clima laboral de los trabajadores se mantenga acogedor y grato para los empleados de tal manera que se pudo mantener la eficiencia por parte de ellos.

En el Contexto Nacional Escobedo et al., (2020), indicó que contar con un ambiente laboral saludable y agradable es algo de lo más buscado por un trabajador pues esto implica para ellos trabajar en un ambiente armónico en el cual se sintieron cómodos y con más facilidad de desempeñar sus funciones potenciando sus habilidades físicas o mentales requeridas para el puesto de trabajo asignado. Así mismo, sostuvieron que el clima laboral y la productividad fueron variables de gran interés debido a la relación que guardan y en cómo afectó la eficiencia de una empresa u organización. Ya que las organizaciones como las clínicas tuvieron diversos profesionales dentro del rubro de la salud, como también personal administrativo, entre otros; los cuales en conjunto hicieron que la clínica siga en funcionamiento, el cual se pudo ver afectado si el clima laboral de los trabajadores se vio comprometido con conflictos internos de los trabajadores y este se reflejó en la eficiencia de los trabajadores, así como en la atención con los pacientes.

A nivel local, una clínica privada tuvo impedimentos con llegar a los objetivos trazados por la organización, entre sus obstáculos se encontró la reducción del desempeño laboral y con ello la deficiencia en ciertas áreas de la empresa. Por lo que, se llegó a concluir que no se tuvo una buena apreciación y gratitud por el lado de las autoridades de la organización. Así mismo, se pudo apreciar la falta de iniciativa para tomar decisiones frente a conflictos dentro de la clínica, así como poca empatía con los colaboradores por parte de los supervisores de la clínica. Además, no contaba con un incentivo monetario adecuado en el cual se vea reflejado el sacrificio extra por parte de los empleados, lo cual tuvo como consecuencia, la falta de colaboración para mejorar los procesos existentes dentro de la organización haciendo más ineficientes los canales de comunicación entre las diversas áreas.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente se tuvo como problema general del presente trabajo de investigación lo siguiente; ¿Cuál es la incidencia del clima laboral en la productividad de los colaboradores de una clínica privada de Lima, 2022?; a su vez, se establecen los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la incidencia del aprecio y gratitud en la productividad de los colaboradores de una clínica privada de Lima, 2022? ¿Cuáles la incidencia del desempeño en la productividad de los colaboradores de una

clínica privada de Lima, 2022? ¿Cuál es la incidencia de la comunicación en la productividad de los colaboradores de una clínica privada de Lima, 2022? ¿Cuál es la incidencia de las condiciones laborales en la productividad de los colaboradores de una clínica privada de Lima, 2022?

Este estudio fue necesario para poder determinar si es que existió una relación con respecto al clima laboral y la productividad de los trabajadores de una clínica privada de Lima para el año 2022; además, se pudo determinar si las herramientas brindadas por el lugar de estudio tuvieron que ver con el aumento de la productividad, el cual se vio justificado para futuras investigaciones de manera teórica, debido a que se empleó diversas fuentes con evidencia científica, de manera práctica porque se vio los resultados según una clínica privada escogida con el cual se pudo explicar los resultados que resulten de la investigación, teniendo una vista desde la perspectiva metodológica, la investigación se justifica el uso de herramientas requeridas para el estudio de las variables y que a su vez esta sea realizada de manera más efectiva.

II. MARCO TEÓRICO

El marco teórico que sostuvo esta investigación brindara al lector una idea más detallada acerca de la investigación proporcionada. Se proporciono aspecto básicos, complementarios y específicos. La investigación presentada toma como antecedentes previos y recientes con el objetivo de ir a la par con el tema presentado. Arias, (2021) Así mismo, se buscó recaudar información amplia y estudios a fines a las variables expuestas.

Para los antecedentes nacionales del presente trabajo de investigación se tuvo en cuenta la publicación titulada como la incidencia del clima laboral dentro de las empresas y como afecta la productividad de los colaboradores de la empresa, 2018, esta investigación es del tipo descriptivo, en ella se aprecia la existencia de una relación directa entre las variables en estudio, en la cual se expone que un clima laboral saludables, es decir positivo favorece a los empleados de la organización el cual se ve reflejado en la productividad realizando y desempeñando sus funciones de manera más eficientes que teniendo un clima laboral hostil en la que no se tenga respeto por los colaboradores e impida la libre comunicación entre ellos, por lo cual concluyen que mantener una ambiente saludable es propicio para obtener un mejor beneficio para la organización. Arias (2021)

Asimismo, Duelles (2017), en su estudio titulado "Relaciones y percepciones de la atmósfera laboral", mencionó que, el objetivo general era identificar las relaciones entre las variables estudiadas. El método utilizado fue independiente del experimento. Se encuestó a 43 ejecutivos en donde finalmente, encontró una correlación Rho-Spearman positiva moderada y directa de 0,473 entre las variables estudiadas, añadiendo que el ambiente de trabajo es la forma en que los empleados están logrando sentir de una manera correcta, lo que a su vez afecta a su rendimiento. La contribución de este estudio es recomendar la correcta selección y dotación de personal en los diferentes departamentos administrativos para una comunicación eficiente y eficaz. De este modo, aumentará la productividad en cuanto a la reducción del tiempo dedicado a la asignación de tareas y al mantenimiento de una comunicación fluida.

De igual manera Fernández (2017) sostiene sobre su trabajo en el cual indica que su objetivo principal de su estudio radica abordar el impacto del entorno normativo en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Agricultura en Chachapoya 2016, utilizando un enfoque metodológico cuantitativo y utilizando las herramientas de la inferencia y la extrapolación, además de la encuesta es cuando se aplica a 50 factores, los resultados con el cual se puede obtener mediante un análisis por medio del coeficiente alfa de Cronbach. Menos de 0,5 también indica confirmación de la hipótesis nula y rechazo de la hipótesis nula, lo que afecta en gran medida la eficiencia del trabajo.

Para Collas (2019) en su estudio, el objetivo general fue identificar las relaciones que existen entre las variables investigadas. Los métodos aplicados fueron tipos básicos de correlación y diseños no experimentales y realizó la encuesta a ciento cincuenta y seis empleados obteniendo como resultado el spearman $Rho = .682$, $p = .000$. Esto conlleva a asesorar a los gerentes para implementar sus propios recursos, así como implementar condiciones de trabajo. A partir de este trabajo se pudo facilitar el fortalecimiento de las relaciones interpersonales mediante alguna implementación de algún programa de inteligencia emocional, coaching, mejorando así el clima laboral, aumentando la productividad de los empleados en las actividades.

Luego tenemos el trabajo de investigación realizado por Cáceres (2020), en el cual pretendió mostrar la incidencia del clima laboral y cómo incide en el desempeño de los colaboradores en la Unidad de Gestión Educativa Local -UGEL 04 - Comas. Siendo una Investigación básica, cuantitativa, descriptiva, transversal, no experimental en la cual se obtuvo los resultados donde el 44,62% de los colaboradores opinaron que el clima era moderado, y el 38,46%, bajo; en cuanto al desempeño, el 44,6% opino que era alto, el 40,0%, moderado y el 15,38% piensa que es bajo. Tras estos resultados, se pudo decir que, el ambiente dentro de una empresa es un factor central, ya que brindar un espacio de armonía y respeto permite que los empleados trabajen de la mejor manera posible para lograr los objetivos de la empresa. Por ello, esta relación fue una relación central y da valores de 2.321 y Sig. 0.128.

En el estudio realizado por Arqque (2018), Clima Organizacional y Estrés Laboral de los Trabajadores del Centro de Salud Jaime Zubieta del Distrito de San Juan de Lurigancho - 2017, se concluyó, con un nivel de significación de 0,05, que existe una relación entre el clima organizacional y estrés laboral de los trabajadores del Centro Médico Jaime Zubieta del Distrito San Juan de Lurigancho San Juan de Lurigancho, 2017. Según los resultados obtenidos del programa estadístico SPSS, en el cual se obtuvo como coeficiente para Rho de Spearman un valor de 0.719, en el cual se sabe que si la probabilidad de error tipo 1 es menor que o igual a $\alpha = 0,05$ quiere decir que existe un vínculo entre las variables estudiadas para el caso, por lo tanto se puede afirmar sobre la presencia de una relación entre el clima organizacional y el estrés laboral en los colaboradores que se encuentran laborando en el centro médico Jaime Zubieta ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho, 2017.

De acuerdo con Inga y Moreno (2020), quienes realizaron una tesis doctoral titulada Quest para determinar el impacto del entorno empresarial en la productividad de los empleados de las instituciones educativas de la región Madre de Dios. Estudios de conducción transversales, no experimentales, cuantitativos. En los resultados podemos ver que existe una relación del 46,10%, lo que indica que el clima es un factor clave en la productividad de la empresa, y en este caso en cuanto a la educación, ya que la forma de trabajar es relacionarse con los demás es necesario un ambiente adecuado para que los empleados interactúen como equipo en un lugar de trabajo agradable y que los incentive a que alcancen las metas deseadas por ellos.

Los autores, Silva y Bautista (2018) sostienen en su artículo El impacto del marco ambiental en el desempeño ético de los empleados en Morales, San Martín. El objetivo principal es esclarecer el entorno de la organización en las entidades públicas. El método de búsqueda, el nivel de asociación: se ha aplicado la descripción. El patrón y el número de residentes son creados por empleados del servicio civil, 75 representantes. La técnica utilizada para reiniciar la búsqueda fue la de la encuesta, y con ello el cuestionario, con el cual determinaron la incidencia del clima laboral de los trabajadores de dependencias estatales, en el cual sostienen que tienen un bajo nivel de confianza en la empresa,

inadecuados sistemas de bienestar social, bajos salarios y pérdida generalizada de empleos, todo ello debido a un clima laboral inestable.

Pico (2021) cuyo objetivo de publicación fue conocer sobre el clima en las organizaciones y cómo afecta la satisfacción de los empleados, por tal motivo este estudio demuestra que el clima es necesario para que una empresa logre sus objetivos en un periodo de tiempo y para que los colaboradores muestren su satisfacción de haber alcanzado los objetivos, las empresas deben proporcionarles herramientas y recursos y el entorno adecuado para que los empleados puedan hacer lo que quieran para lograr buenos resultados porque esto es muy importante para el trabajo en equipo donde sea posible.

Según Zumaeta & Flores (2019), en su trabajo señalaron que el clima laboral tiene cierta influencia en la productividad de los colaboradores, esto en su trabajo destinado a una franquicia de Cisesa en Iquitos, en la cual sostienen que la productividad se encuentra estrechamente relacionada con la eficiencia y la eficacia, es decir en la optimización de los recursos y medios disponibles para el cumplimiento de las metas trazadas por la organización otorgadas al menor costo posible.

En el contexto Internacional, según Vizueta (2021), detalló en la publicación de su trabajo para determinar el papel decisivo que juega este factor en la competitividad, revelando que el desempeño de los trabajadores es fundamental para cualquier organización, pues de él depende el futuro y las previsiones de una empresa. Encontró que el 56% de los encuestados cree que la rotación de empleados es normal y el 67% dice que la productividad de la empresa es normal. Concluyó que el 43% de la productividad depende de la rotación de empleados.

Suárez (2022) realizó una investigación titulada; los trabajadores del laboratorio de larvas de camarón, WICLAB, de la comuna de Monteverde estuvieron descontentos con las limitaciones que ha puesto la alta dirección en cuanto a la igualdad de oportunidades para los trabajadores del laboratorio. Este estudio se realizó para analizar el clima laboral utilizando técnicas de investigación que midieron la productividad del

trabajador, utilizando un estudio exploratorio-descriptivo con un enfoque cualitativo. Hubo un total de 12 trabajadores incluidos en este estudio: 9 operadores y 3 gerentes. Los operadores participaron en un registro de observación y ambos grupos participaron en un método participativo de recolección de datos.

Según el autor Salvatierra (2016), pudo comprobar que, a través del trabajo realizado, una empresa pública ha pasado por una reestructuración organizacional e incluso ha sufrido cambios en su identidad. Por tal motivo, se realizó en Guayaquil un análisis del impacto de la transformación institucional en la motivación de carrera en una empresa pública. La investigación realizada tuvo como objetivos identificar los factores de disconformidad de los empleados con la nueva estructura organizacional, medir el grado de dotación de personal después del cambio organizacional, determinar el impacto del entorno y trabajar en la productividad de los trabajadores. según su imaginación. Mediante el uso de herramientas estadísticas se determinó que el nivel de ergonomía percibido fue satisfactorio, excepto por el nivel de ergonomía observado.

Según Kaisei (2019), este trabajo se está realizando debido a la necesidad actual de las empresas de mantener una fuerza laboral competitiva en las empresas, debido a los cambios que traen las nuevas generaciones, incluida la nueva generación. Recomendado. En el comportamiento en el que las personas son un individuo y sociedad, su entorno aceptó y es similar a la sensación de completar la tarea. Lo importante en este entorno es que crea comodidad y confianza, crea una estructura cómoda, permite que el individuo se establezca y se adapte en este entorno a través de una sensación de bienestar y crea una estructura social para las necesidades sociales de los empleados. Los comportamientos que tienen los empleados como personas internas son los comportamientos que dan forma a la calidad del ambiente de trabajo.

Según la autora Silvia (2017), en el libro “La Importancia del Ambiente Organizacional para la Productividad de la Empresa”, pudo mostrar una forma de conocer dicho ambiente, esto mediante un ambiente laboral agradable y armónico el cual se reforzó con un liderazgo efectivo por parte de los jefes o supervisores, el cual fomenta una mejor relación entre los empleados y el jefe, fomentando la buena comunicación y

con ello acercarse de manera más eficiente al logro de las metas y objetivos planteados por la organización. Por el que se puede decir que el análisis del clima laboral se puede lograr a descubrir que otros factores pueden influenciar directa o indirectamente en la productividad de la empresa.

Por lo expuesto, se presentaron en las siguientes líneas las bases teóricas en referencia al presente estudio realizado, teniendo en cuenta que la presente investigación tuvo sus complejidades y por tal motivo se escogieron teorías que, de manera acertada y precisa, brindaron solidez a la presente investigación y donde se detallan los componentes de las variables de estudio antes mencionado.

Como primera Variable, el clima laboral, también conocido como clima organizacional, fue una de las ideas que dio lugar a diversos conceptos que lo definen como un conjunto de características que se diferencian entre sí. Por ello, sus características influyeron en el desenvolvimiento de los miembros que la componen, creando un ambiente de trabajo positivo o negativo.

Además, el clima de trabajo también fue importante para que los empleados se "superen", lo que afectó su desarrollo frente a eventos simples, incluida la comunicación, el trato con otros empleados, la apertura y la consideración; también afectó la vida de los involucrados en el desarrollo de la organización. La calidad entró en juego, donde se destacó la motivación, fortalecimiento de amistades de manera espontánea y honesta, contribuyó a las metas y ayudó a los empleados a alcanzarlas (Zambrano & Reyes, 2017).

Según Achoma, (2020) nos indicó que; una de las principales características del clima laboral y parte de nuestra dimensión es que el desempeño laboral es el desempeño de la tarea, la capacidad como persona para realizar el trabajo y contribuir al bien de la empresa, ya sea en los aspectos técnicos de materiales o servicios, medido por sus indicadores metas, equipos de trabajo, desempeño. Además, de manera similar, la productividad personal fue el valor del trabajo personal de un trabajador para lograr

objetivos establecidos, medido por cumplimiento de estándares, cumplimiento de procedimientos y aprobación de objetivos organizacionales.

En este estudio, la dimensión de aprecio y gratitud fue incluida en la descripción de la dimensión como: "La medición de la percepción de un individuo sobre el grado de identificación psicológica con una empresa y está directamente relacionada con el nivel de desempeño considerado beneficioso", confirmado en su tesis doctoral por Gago & Ramos (2020). (página 4).

Asimismo, el autor Garay (2021), logró implementar apoyo para su tesis doctoral, demostrando con éxito que el aprecio, la gratitud y el respeto de las personas según el tipo de líder son importantes. Cabe resaltar que, es importante que las relaciones entre equipos de trabajo, compañeros y jefes se basen en el respeto mutuo, el aprecio, la gratitud, el compañerismo y la transparencia.

La importancia del aprecio y la gratitud radica en que es un fenómeno caracterizado por las emociones y actitudes de los empleados hacia el logro de las metas y resultados organizacionales, haciéndolos sentir valiosos y relevantes (Pedraza, 2020) El aprecio y la gratitud son claramente una variable, que conserva su vigencia e interés debido al análisis en los campos laboral y gerencial (Cernas et al., 2018), representando una variable. Descrito en, el Comportamiento Organizacional y el Mayor Estudio del Siglo, por Pujol-Cols & Dabos (2018).

Los autores se refieren al compromiso de los empleados como una sensibilidad a los factores humanos intangibles que benefician a una organización de una manera poderosa que, cuando se hace bien y se comprende la visión y misión de la organización, no solo ayuda a la organización a alcanzar sus metas, sino que también beneficia a la organización y busca promover el desarrollo personal.

Según Litwin & Stinger (1978), "Es importante que los miembros de la organización reflejen sus tendencias cooperativas o espíritu de cooperación en el campo de trabajo para que el trabajo en equipo fluya de arriba hacia abajo, esto ha sido enfatizado por Sanyal & Hisam (2018) así, el desempeño laboral se define como la

capacidad de Producir, crear, realizar, completar y ejecutar tareas para las personas con menor tiempo, menor esfuerzo y mayor calidad (Beltrán et Téllez, 2018); de igual manera, con el tiempo, cada empleado evalúa su potencial para realizar actividades o tareas en el marco que le corresponde (Macas, 2020).

Una de las principales características del desempeño laboral es el desempeño de las tareas, la capacidad como persona para hacer el trabajo y contribuir al bien de la empresa, ya sea en los aspectos técnicos de materiales o servicios, medidos por metas, planes y liderazgo y tiene las siguientes métricas: conocimiento, destrezas y habilidades; además, el desempeño situacional, definido como comportamiento orientado a la tarea, tiene las siguientes métricas: persistencia, carácter y cooperación; de igual manera, la productividad personal es lo que cada trabajador hace individualmente para lograr un trabajo óptimo, medido por: cumplimiento de estándares, cumplimiento de procedimientos y aprobación de objetivos organizacionales (Achoma, 2020).

Las prácticas de comunicación específicas y las condiciones de participación requeridas para desarrollar una organización consciente estaban en gran parte inexploradas (Ford, 2018). Examinar los efectos de estas condiciones en la organización puede contribuir a nuestra comprensión empírica limitada de las condiciones de comunicación a nivel de equipo que son importantes para la organización consciente. Estas condiciones tienen el potencial de tener un gran impacto, ya que se dice que la organización consciente es una estructura frágil que requiere un refuerzo constante por parte de quienes están en primera línea (Vogus & Rerup, 2018).

Estudiar el clima laboral y su dimensión la comunicación efectiva, fue relevante para cualquier organización ya que permitió comprender cómo los trabajadores, jefes y gerentes perciben su clima laboral y su desarrollo en la empresa. Por lo tanto, se justificó la investigación de esta variable, y dado que hay poca investigación sobre ellas, esta investigación servirá como telón de fondo para futuros trabajos y para profesionales interesados en estos temas (Tapia y Ventura, 2017). El autor mencionó que la dimensión de la comunicación es la claridad, coherencia y eficiencia de la información que se distribuye entre los empleados del equipo de trabajo, por ejemplo, dentro de la empresa

textil que se evaluó, cuando se trataba de información decisiva para la continuidad o el intercambio de ideas los superiores completaban las tareas diarias.

Según Pacheco (2017), en su tesis doctoral sobre el tipo y diseño de la investigación asociativa y no experimental. Como conclusión se concluyó que la correlación entre las variables del clima organizacional y el desempeño laboral es de 0.71 la cual se considera alta y positiva, lo que indica una correlación positiva entre la regulación del clima, el desempeño y la capacidad de trabajo.

Salazar (2019); sostiene sobre el clima organizacional que se debe profundizar en las percepciones de los empleados sobre las condiciones y procesos del lugar de trabajo, así como sus expectativas de calidad de vida laboral. Así mismo, sostiene que al tratarse de personas y organizaciones se debe analizar individualmente como funcionan, esto debido a su complejidad ya que al tratarse de una organización es muy diferente una de otra, así como los empleados que la conforman.

Las condiciones de trabajo fueron de naturaleza multifacética, y Peng (2018) señaló que diferentes encuestas han demostrado que la satisfacción laboral se puede dividir en dos dimensiones, intrínseca y extrínseca. El primero es la independencia, la responsabilidad y el logro (Hirschfeld, 2020), y el segundo es el ambiente de trabajo y las recompensas recibidas, como salarios, condiciones de trabajo, supervisión, colegas y políticas.

Entre los empleados que no se preocupaban por la calidad de vida que brindaron a sus colaboradores, terminaron perdiendo empleados valiosos mientras buscaban otros trabajos valiosos y estaban satisfechos con su entorno de trabajo percibido. Desde la perspectiva del trabajador, el término condiciones laborales se refirió al conjunto de condiciones que hacen cómodo y favorable su desarrollo laboral, mientras que para las empresas se definió como la suma de factores que afectan la productividad o el desempeño. Trabajadores mencionados en el trabajo (Wen et al. 2019). Según los autores, fue importante que los empleados se desempeñen en buenas condiciones de trabajo, comunicación efectiva, desempeño y aprecio y gratitud eficientes y eficaces, que

permitieron su desarrollo personal, que a su vez fue un entorno físico propicio para la percepción. El aumento de la productividad de la función de distribución fue constante.

Como mencionó el autor Palacios, 2019, respecto al clima laboral que, se enfoca en un ambiente cambiante en el que viven las personas dentro de una organización, donde las percepciones colectivas juegan un papel importante en la determinación del comportamiento y pueden cambiar el entorno en el que se desenvuelven.

Respecto a lo descrito anteriormente, consideramos los indicadores: incentivos de sus jefes, compañerismo, nivel de desempeño, equipo de trabajo, logros de un trabajador, vías de comunicación, coherencia, claridad y fluidez, nivel de remuneración, trato justo y fidelidad a la institución como parte de la presente investigación los cuales detallamos a continuación:

Como primer indicador, incentivos de sus jefes, el autor Díaz (2021) consideró como una oportunidad que permite desarrollar el talento humano, ya que a través de capacitaciones e incentivos permite potenciar el capital humano y con ello, mejorar la productividad de la empresa. Se concluyó que permitió mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa, puesto que potenció el desarrollo de sus competencias.

Como segundo indicador de compañerismo, el autor Barrientos (2019), a través de una revisión bibliográfica, pudo recabar la información necesaria y obtener resultados en los que los colaboradores sentían que la falta de compañerismo estaba afectando su desempeño laboral. Asimismo, afirmó conocer muy poco sobre las condiciones de trabajo que debe tener una organización o empresa, y afirma que este resultado, en su gran porcentaje, pudo ser aceptable; Sin embargo, no fue el más adecuado. Es por ello que se cree forzoso la toma de medidas correctivas para el bienestar de la entidad.

Según Huamantumba & Fasabi (2018), buscaron demostrar la influencia del clima laboral en el desempeño de los empleados de la ciudad de San Martín. El 37 % afirmó que hay muchos aspectos muy importantes del clima que el alcalde no está haciendo bien para darles suficiente espacio, por lo que los contribuyentes usan sus aportes como una forma de fingir que las cosas están cambiando. Se busca brindar suficiente espacio

para que los colaboradores brinden servicios adecuados a los usuarios, por lo que podemos decir que existe una relación entre las variables.

Se refiere al cuarto indicador, grupo de trabajo; Riquelme et al (2020) describieron este método como un método de resolución de problemas con el apoyo de los miembros del grupo de trabajo. Estas dificultades hacen que los líderes actúen de forma instintiva, donde su verdadera naturaleza sea conocida y definida, donde el liderazgo se mantenga a través de una actitud positiva y de respeto por los demás.

Como quinto indicador, logros de un trabajador, Achá (2022) manifestó que, las investigadoras opinan que los procedimientos para motivar al personal de la empresa fueron, en gran medida, los adecuados, pues, si bien cumplieron satisfactoriamente con la motivación en el desempeño de funciones y el reconocimiento de logros del trabajador, existió un pequeño grupo de ellos que no sintieron que las condiciones físicas sean las adecuadas, por ello, se dice que este aspecto está abierto a mejoras.

Muñoz (2018), respecto al sexto indicador, Canales de Comunicación, planteó que una comunicación inadecuada es en la mayoría de los casos la causante del mayor porcentaje de problemas internos que puede contener la mayor parte de las organizaciones en la actualidad. Estos deben ser atendidos con prioridad entre compañeros para que no cree sentimientos negativos entre compañeros y que a su vez no cree un ambiente hostil para el resto de los compañeros, es decir un mal ambiente de trabajo, implica la reducción de la productividad y la continuidad de todos los procesos en los que se desarrolla el negocio.

Como séptimo indicador, la coherencia, la claridad y la fluidez; el autor Llauri (2018) describió que, el ambiente de trabajo es el entorno en el que los empleados interactúan entre sí y con el entorno físico. Este entorno, si es favorable, permitirá el logro de las metas, por el contrario, si no es favorable, pueden surgir conflictos y funcionamiento ineficaz. Se define por la autorrealización, la participación en el trabajo, la supervisión, la comunicación y las condiciones de trabajo.

Como octavo indicador, el nivel de remuneración, Canayo (2018) mostró que la remuneración depende de las habilidades específicas e individuales que ofrece un sujeto para un puesto de trabajo establecido. No se anima a los trabajadores a desarrollar otras habilidades, ni se les compensa por cualidades como el pensamiento práctico, la flexibilidad y la capacidad de trabajar con otros. El logotipo fue muy simple: "Haz tu trabajo, pero bueno y organizado, te cuidará".

En cuanto al noveno indicador, trato justo, el autor Blacido (2020) describió que "la creencia es el trato justo al valor de las personas, motivándolas a mantener la equidad que se mantiene en las relaciones de la organización con sus pares". La estructura de la igualdad en el lugar de trabajo depende de la relación entre entradas y salidas. Los elementos son las contribuciones del empleado a la organización. Por lo tanto, un individuo considerará que está siendo tratado de manera justa si ve que su contribución a sus resultados es similar a la de quienes lo rodean y es aceptable que un compañero senior reciba un salario más alto, ya que el costo de su experiencia (y entrada) es mayor que la propia entrada.

En el décimo indicador, fidelidad a la institución, el autor Millones (2022), demostró que la fidelidad de los estudiantes hacia la institución, fue favorable para superar la crisis lo que significó un valor predictivo de crecimiento y promovió a que las instituciones que cuenten con este indicador deberían enfocarse no solo en la retención de sus estudiantes, sino, en la atracción de nuevos estudiantes.

Asimismo, considerando en la segunda variable, según el autor Medina, (2010) describió que la productividad se refiere a la relación que existe entre el producto total y los recursos utilizados para alcanzar el nivel de producción antes mencionado, es decir, la sinergia que existe entre el producto y el insumo. Esto a su vez confirmado por Fontalvo (2018).

La eficiencia se define como lograr una meta con la menor cantidad de recursos disponibles. Teniendo en cuenta como punto clave en esta definición es minimizar los recursos y maximizando las utilidades. Si bien es cierto, la eficiencia está íntimamente

relacionada con la productividad, es importante señalar que la productividad no solo está determinada por la cantidad de productos y recursos producidos, sino también por la calidad de la producción. Aprende si el trabajo realizado es realmente efectivo o no. Los medios se utilizan de manera que compensan un propósito o necesidad humana mayor, cuantitativa o cualitativamente, incluyendo el uso racional de los recursos para lograr el fin con lo que tenemos. Si un grupo de personas tiene muchos insumos para producir un bien o servicio, entonces la persona más productiva con menos recursos es la persona más eficiente. (Lynn, 2018).

Chiavenato dice que la eficiencia es el uso adecuado de los recursos, donde la eficacia es la meta de cumplir perfectamente las metas y objetivos del consumidor. Las empresas aumentan la eficiencia haciendo un mejor uso de los recursos y métodos disponibles, mientras que el aumento de los costos se considera una mayor eficacia. Una empresa puede aumentar sus métodos y procesos para aumentar la eficiencia, y cumplir con las metas y objetivos de los clientes puede aumentar la eficacia. (2019).

La eficacia se refiere al logro de metas junto con la relación ideal de meta/resultado. Para ser eficaces, las tareas deben priorizarse y realizarse de manera organizada. La eficacia se juzga por el grado en que un programa o servicio puede lograr los mejores resultados. Esto se mide por las condiciones ideales, como lo describe Bouza (2020)

Por lo anterior, abarcamos los principios básicos de los indicadores de productividad de variable dependiente: logro de metas y objetivos, satisfacción de necesidades sin importar el costo, recursos disponibles, tiempo mínimo y valor por dinero, y esto nos ayudará a enfocarnos más en las siguientes líneas.

Como primer indicador, el logro de metas y objetivos, el autor Postigo (2022) ve que existe una tendencia a evaluar las actividades de gestión de recursos humanos teniendo en cuenta la eficacia que resulta del uso de los recursos, atraer recursos de manera efectiva y controlar los costos. Uso de recursos para lograr metas y objetivos,

efectividad medida por el impacto en las operaciones comerciales y los empleados (retorno de la inversión); Así como por el impacto social.

En referencia al segundo índice, la satisfacción de necesidades no depende del costo, el autor Postigo (2022) sostiene que existió una relación muy estrecha entre el nivel de satisfacción y productividad de los empleados para mejorar la producción de una empresa y su sustento teórico; que, es decir, cuanto más integrado esté un empleado, sea apreciado y más valorada sea su percepción de su entorno de trabajo, más motivado estará su motivación y, por tanto, su eficiencia será mayor.

Según el autor de la Organización Internacional del Trabajo (2020), como tercer indicador, los recursos disponibles se entienden como una medida de la eficacia de los individuos, grupos, organizaciones profesionales, instituciones, economías, etc. economía y gobiernos en el uso de los recursos disponibles para la producción de bienes y servicios, maximizando los beneficios económicos en un período determinado.

Como cuarto indicador, menor tiempo posible y optimización de recursos, el autor Palma (2020) lo definió en términos generales a la productividad, como esta relación entre el resultado obtenido en la mejora de los recursos administrados que permite su aprovechamiento. También fue posible definir estos resultados en la gestión para lograr esto: Cuando hay menos tiempo para resultados, hay más productividad.

III. METODOLOGÍA

En la investigación realizada en el presente año en la clínica privada de Lima, se presentará la metodología con el fin de establecer al clima laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores en una clínica privada, Lima, 2022.

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación se desarrolló de forma aplicada, dado que se orientó a expandir el nivel de entendimiento de determinado fenómeno o circunstancia de la realidad que es objeto de estudio, en este caso, el clima laboral como incidencia en la productividad de los trabajadores de una clínica privada. En ese sentido, el estudio de variables se realizó desde una perspectiva o método cuantitativo, ya que la información recogida a través de cuestionarios se procesa estadísticamente mediante estadística descriptiva e inferencial.

El estudio de variables desde una perspectiva o método cuantitativo, ya que la información recogida a través de cuestionarios se procesa estadísticamente mediante estadística descriptiva e inferencial. Según Muñoz (2016), los métodos cuantitativos se refieren a estudios que utilizan datos estadísticos para lograr medir. En cuanto al tipo de estudio, fue no experimental debido a que no se manipularon las variables, ya que se obtuvo nuevo conocimiento acerca de cómo se relacionaban las dos variables de estudio, lo que podría servir de base para futuras investigaciones. Según Arias & Covinos (2021), explica que la investigación básica, también conocida como investigación pura, no resuelve los problemas de manera inmediata. Más bien, son la base para otros tipos de investigación. Además, se utilizó para presentar investigaciones descriptivas, correlacionales y exploratorias.

Diseño de investigación

Se trajo como diseño un diseño transversal no experimental debido a que las variables estudiadas no fueron adulteradas intencionalmente y la información fue recolectada de manera inmediata y única por vez. Para Hernández y Mendoza (2018), en estas investigaciones no se operan deliberadamente variables para identificar sus

efectos sobre otros, sino que simplemente se observan fenómenos en el medio natural en el que ocurren.

Asimismo, en relación al nivel de investigación el presente estudio presenta un diseño descriptivo – correlacional, la recopilación de información a través de estas herramientas ocurrió en un momento o punto específico. En cuanto al nivel, estuvo algo correlacionado ya que mostró el grado de correlación entre las dos variables en estudio. Según Hernández y Mendoza (2018), estos estudios identifican asociaciones entre variables, conceptos, fenómenos, etc., estimando matemáticamente esta relación.

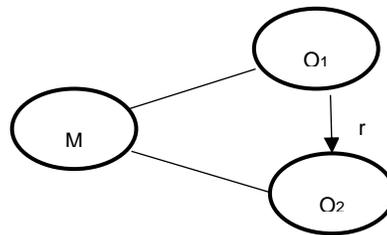
El bosquejo del estudio se muestra de la siguiente manera:

M = Muestra.

O₁ = Clima Laboral

O₂ = Productividad

r = Relación



3.2. Variables y operacionalización

3.1.1. Variable independiente: Clima Laboral

Definición conceptual

Pedraza (2018) argumenta que, debido a la diversidad de procesos de recursos intelectuales, es relevante examinar los aspectos intangibles de los individuos en el contexto de la gestión del capital humano organizacional. El ambiente de trabajo se enfoca en el entorno voluble y vertiginoso en el que viven los individuos que integran una organización, y la apreciación colectiva tiene una importancia en la configuración de comportamientos y potencialmente en el cambio del entorno en el que se desenvuelven (Palacios, 2019).

Definición operacional

Definición operacional: Se puede sostener que el clima laboral, en donde los trabajadores pueden lograr a perfeccionarse y de esta manera impacte en su desarrollo

ante eventos simples, donde se incluyó la comunicación, el aprecio y gratitud, el desempeño laboral, y las condiciones laborales; tuvo también un impacto en la calidad de vida de los que participaron en el desarrollo institucional, donde se destacó la motivación, fortalecimiento de la amistad de manera espontánea y honesta (reyes 2017).

Indicadores

Los indicadores fueron los incentivos de sus jefes, compañerismo, nivel de desempeño, equipo de trabajo, logros de un trabajador, vías de comunicación, coherencia, claridad y fluidez, nivel de remuneración, trato justo, fidelidad a la institución, para lo cual se implementó la técnica de la encuesta con el instrumento de tipo cuestionario con una medición de escala Likert 5 puntos.

3.1.2. Variable dependiente: Productividad

Definición conceptual

Es el concepto que nos permitió determinar cuánto trabajo se requirió por unidad de productos como si fuera un promedio de lo que produjo cada trabajador. Por lo tanto, se entiende que todas las medidas de productividad fueron medidas de acuerdo al desempeño de cada trabajador. (Campo, 2016).

Definición operacional

El autor Nemur (2017) sostuvo que la productividad puede definirse como el arte de crear, producir o mejorar bienes y servicios. Además, Checa (2018) argumentó que la productividad es una medida de rentabilidad que vincula la producción alcanzada por una industria con la cantidad de recursos utilizados para obtener esa producción en un período determinado.

Indicadores

La efectividad y efectividad de los tamaños que consisten en indicadores como objetivos y objetivos, y la satisfacción de las necesidades, independientemente de los costos, los recursos disponibles, un tiempo menor y la oscuridad determinan las prioridades de los recursos en la escala de 5 puntos.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Los autores Hernández y Mendoza (2018), sostienen sobre la definición de grupo, es aquel que se encuentra conformado por el número total de participantes y que a su vez estos cuenten con características similares, que pueden ser individuos, objetos o eventos. Estos pueden ser designados como áreas específicas de interés para fines de investigación. Así, en términos de población, se compone de 30 colaboradores de clínicas privadas de Lima.

Muestra

De acuerdo con Ríos (2017), es una fracción de la población de estudio, teniendo en cuenta que la población presenta ciertas características imprescindibles para el estudio, es por ello presenta claramente las particularidades para la investigación y no desembocar dudas. Por ello, al igual que la población, la muestra se conformó por 30 de los servidores responsables de la clínica privada en Lima.

Muestreo

Para este caso de investigación, el muestreo del estudio es no probabilístico debido a que no se utilizó fórmula estadística para obtener la muestra del estudio, y la población en general es parte de la muestra obtenida. Hernández y Mendoza (2018) entienden que el muestreo no probabilístico se basa en seleccionar muestras a través de criterios de exclusión e inclusión.

Criterio de inclusión

- Personas mayores de 18 años.
- Colaboradores que acepten participar de manera voluntaria.

Criterio de exclusión

- Colaboradores que no firmaron el consentimiento informado.
- Colaboradores que no completaron de manera correcta las encuestas.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se utilizaron encuestas o sondeos de opinión. Según Sánchez y Reyes (2021), la revisión de documentos requiere un análisis detallado de los que se extraen datos relacionados con las variables de estudio. Para el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta, la cual nos brindó resultados cuantitativos a través de preguntas establecidas de manera lógica.

Instrumentos

Se utilizaron encuestas o sondeos. Según Sánchez y Reyes (2021), la revisión de la literatura requiere de un análisis detallado del cual se extraen datos sobre las variables de estudio. En este estudio se utilizó la técnica de la encuesta, la cual nos brinda resultados cuantitativos a través de preguntas definidas lógicamente.

Tabla 1

Escala de medición

Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
------------	-----------------	--------------	-------------------	--------------

Validez de los instrumentos

Los cuestionarios fueron validados utilizando métodos de evaluación de expertos; Hernández y Mendoza (2018) demostraron que los expertos analizan la claridad y pertinencia de los elementos para confirmar el funcionamiento del instrumento permitiendo medir fielmente las variables. Para validar la herramienta en este estudio, se utilizó la evaluación de 3 expertos con conocimientos relacionados con el tema y las variables que fueron objeto de estudio, y que asumieron que las herramientas se aplicaron para cumplir con sus requisitos en evolución. . Las herramientas utilizadas en esta encuesta han sido validadas por expertos, de acuerdo con los siguientes detalles:

Tabla 2

Validación de expertos

VARIABLES	N°	APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR	GRADO
CLIMA LABORAL	1	África Calanchez Urribarri	Doctora. Adm.
	2	Kerwin José Chávez Vera	Doctor Adm.
	3	Choy Galindo Johana Melania	Magister Adm.
PRODUCTIVIDAD	1	África Calanchez Urribarri	Doctora. Adm.
	2	Kerwin José Chávez Vera	Doctor Adm.
	3	Choy Galindo Johana Melania	Magister Adm.

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados que se muestran en la tabla 2, contaron con validez adecuada, ya que los expertos concluyeron que son aplicables por poseer relevancia, coherencia, pertinencia y suficiencia.

Confiabilidad

Concepto de confiabilidad según un autor según Hernández y Mendoza (2018), En la investigación realizada se aplicó una prueba piloto por el cual nos permitió conocer el nivel de fiabilidad, como consecuencia se obtuvo la confiabilidad por medio de los instrumentos mediante el Alfa de Cronbach en el cual el cociente tiene que oscilar entre 0 y 1, como indicativo que si existe consistencia y coherencia.

Tabla 3

Variable: *Clima laboral*

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.973	20

Fuente: Programa estadístico SPSS

Se puede observar en la tabla 3 que, la fiabilidad obtenida por la variable clima laboral de un total de 20 ítems, ha obtenido una calificación excelente, ya que, se obtuvo el puntaje de 0.973 en el Alfa de Cronbach, lo cual nos lleva a concluir que es un índice bueno para aplicar el instrumento para el correcto procesamiento de datos.

Tabla 4

Variable: *Productividad*

Estadística de fiabilidad	
<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
.976	20

Fuente: Programa estadístico SPSS

Se puede observar en la tabla 4 que, la fiabilidad obtenida por la variable productividad de un total de 20 ítems ha obtenido una calificación excelente, ya que, se obtuvo el puntaje de 0.976 en el Alfa de Cronbach, lo cual se concluye que el instrumento cumple con las características para darnos un correcto procesamiento.

3.5 Procedimiento

Desde el punto de vista del procedimiento, en primer lugar, se elaboraron cuestionarios para medir cada una de las variables del estudio, basándose en indicadores, para que los ítems fueran claros y coherentes. En segundo lugar, se validó el cuestionario mediante el juicio de expertos, y la herramienta fue validada por tres expertos. En tercer lugar, se aplicó el cuestionario a la población designada, y con la información recogida se tabuló en Microsoft Excel y, por último, se procesó estadísticamente en el SPSS 26.

3.6 Método de análisis de datos

Se utilizó el programa informático SPSS 26, presentados en forma de tablas de frecuencia y números, y luego, mediante un análisis de inferencia, se pudieron mostrar los resultados y sacar conclusiones en detalle. Teniendo en cuenta esto, se determinaron específicamente los métodos estadísticos que se aplican en esta investigación y con ello se realizó las interpretaciones tanto a nivel descriptivo como inferencial para determinar la validez de las hipótesis.

Estadística descriptiva: A través de la estadística descriptiva, las derivaciones obtenidas en el estudio se presentaron cuantitativamente en forma de tablas y gráficos. Según Ñaupas et al. (2018) Consiste en un conjunto de métodos que permiten organizar,

resumir y presentar los datos de manera interpretativa. Esto permitió presentar los datos mediante tablas o gráficos.

Nivel de significancia: Se utilizó para comprobar la probabilidad de que se produzca un evento si se acepta la hipótesis cuando la significación a dos bandas no es superior a 0,05.

3.7. Aspectos éticos

La investigación siguió estrictamente las normas dispuestas por el Código de Ética en Investigación de la Universidad Cesar Vallejo mediante Resolución de Consejo Universitario 0262-2020/UCV, se respetó la privacidad y el anonimato de los encuestados, se respetó la similitud establecida citando referencias La literatura, siguió los pasos de la séptima edición de la Norma APA, sin cambios en los hallazgos, para demostrar la veracidad y confiabilidad de la investigación presentada.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 5

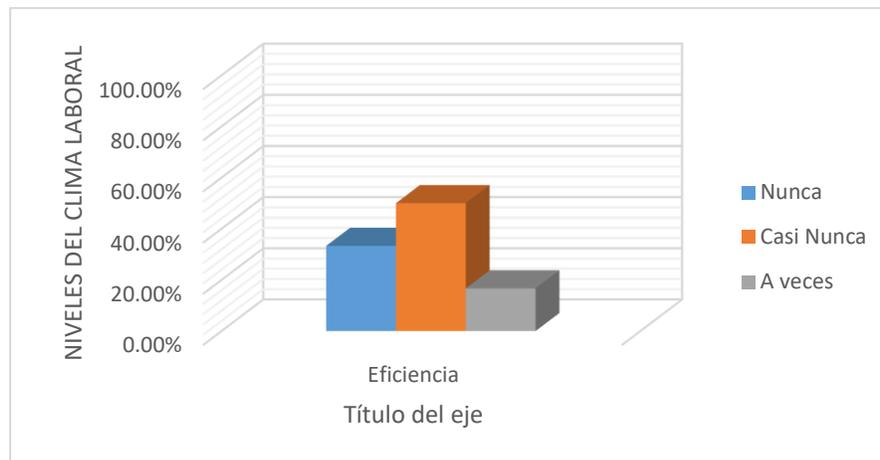
Niveles de Clima Laboral

CLIMA LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	9	30,0	30,0	30,0
	Casi Nunca	16	53,3	53,3	83,3
	A veces	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS

Figura 1

Niveles del Clima Laboral



En la tabla 5 y figura 1 se observa que, del personal encuestado de una clínica privada de Lima, siendo los resultados el 53,33% consideran que casi nunca presenta un clima laboral adecuado dentro de la organización; por otro lado, el 30,0% consideran que nunca han tenido un buen clima laboral; mientras que, el 16,67% consideran que a veces el clima laboral ha sido el adecuado en la clínica privada.

Tabla 6

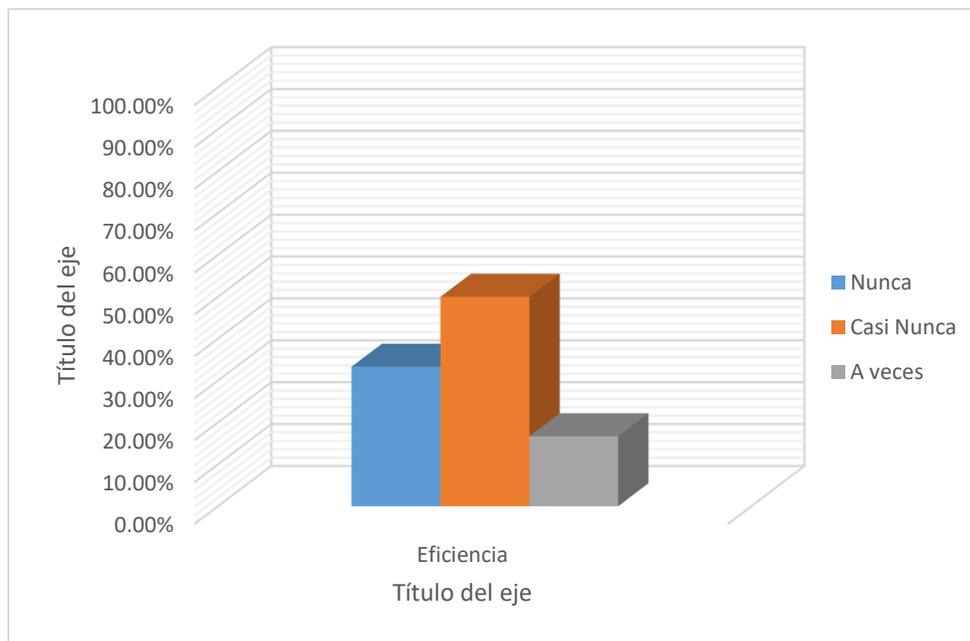
Niveles de la dimensión aprecio y gratitud

Aprecio y gratitud				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	10	33,3	33,3
	Casi Nunca	15	50,0	83,3
	A veces	5	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Procesamiento de datos SPSS

Figura 2

Niveles de la dimensión aprecio y gratitud



En la tabla 6 y figura 2 se observa que, del personal encuestado de una clínica privada de Lima, siendo los resultados el 50,00% consideran que casi nunca presenta un clima laboral en la dimensión aprecio y gratitud; por otro lado, el 33,33% consideran que nunca han tenido esas características en la dimensión aprecio antes mencionada; mientras que, el 16,67% consideran que solo a veces se presenta esa situación.

Tabla 7

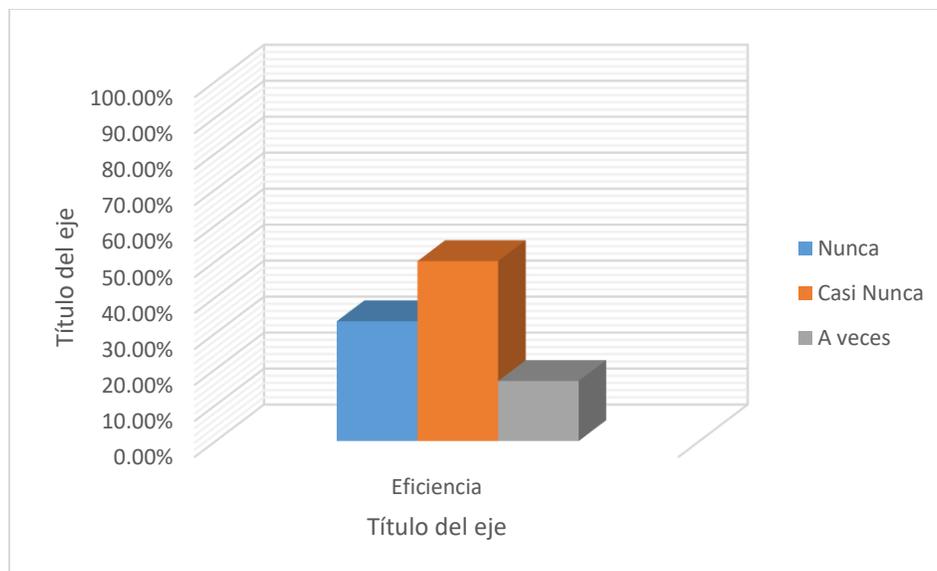
Niveles de la dimensión desempeño

		Desempeño			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	10	33,3	33,3	33,3
	Casi Nunca	16	53,3	53,3	86,7
	A veces	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS

Figura 3

Niveles de la dimensión desempeño



En la tabla 7 y figura 3 se observa que, del personal encuestado de una clínica privada de Lima, siendo los resultados el 53,33% consideran que casi nunca presenta un clima laboral en la dimensión Desempeño; por otro lado, el 33,33% consideran que nunca han tenido un buen clima laboral en la dimensión Desempeño; mientras que, el 13,33% consideran que a veces el clima laboral ha sido el adecuado en la clínica privada.

Tabla 8

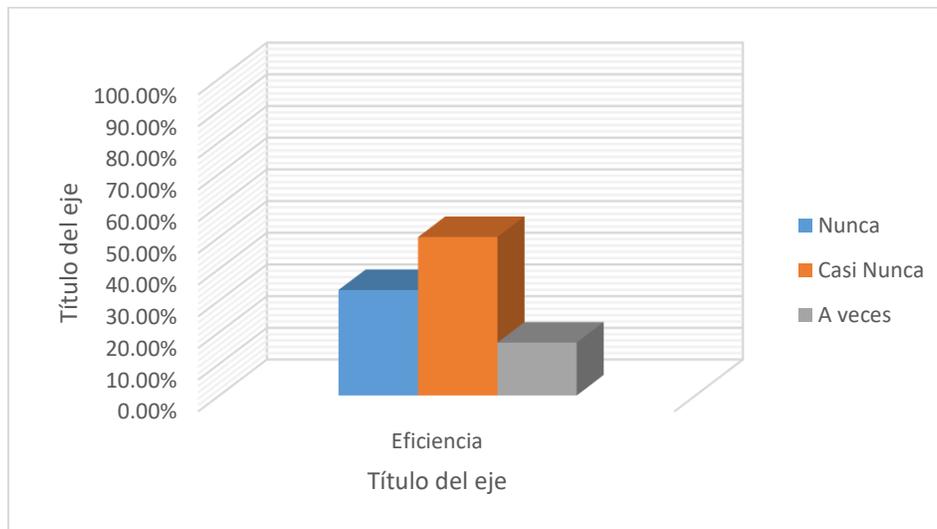
Niveles de la dimensión comunicación

Comunicación				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	11	36,7	36,7
	Casi Nunca	14	46,6	83,3
	A veces	5	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Procesamiento de datos SPSS

Figura 4

Niveles de la dimensión comunicación



En la tabla 8 y figura 4 se observa que, del personal encuestado de una clínica privada de Lima, siendo los resultados el 46,67% consideran que casi nunca presenta un clima laboral en la dimensión comunicación; por otro lado, el 36,67% consideran que nunca han tenido un buen clima laboral en la dimensión comunicación; mientras que, el 16,67% consideran que a veces el clima laboral ha sido el adecuado en la clínica privada.

Tabla 9

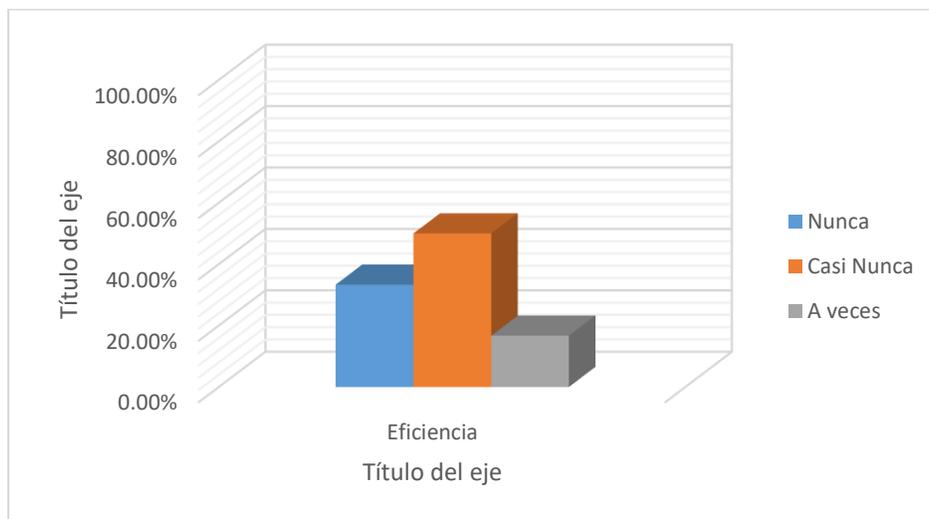
Niveles de la dimensión condiciones laborales

Condiciones laborales				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	12	40,0	40,0
	Casi Nunca	17	56,7	96,7
	A veces	1	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0

Fuente: Procesamiento de datos SPSS

Figura 5

Niveles de la dimensión condiciones laborales



En la tabla 9 y figura 5 se observa que, del personal encuestado de una clínica privada de Lima, siendo los resultados el 56,67% consideran que casi nunca presenta un clima laboral en la dimensión Condiciones laborales; por otro lado, el 40,00% consideran que nunca han tenido un buen clima laboral en la dimensión condiciones laborales; mientras que, el 3,333% consideran que a veces el clima laboral ha sido el adecuado en la clínica privada.

Tabla 10

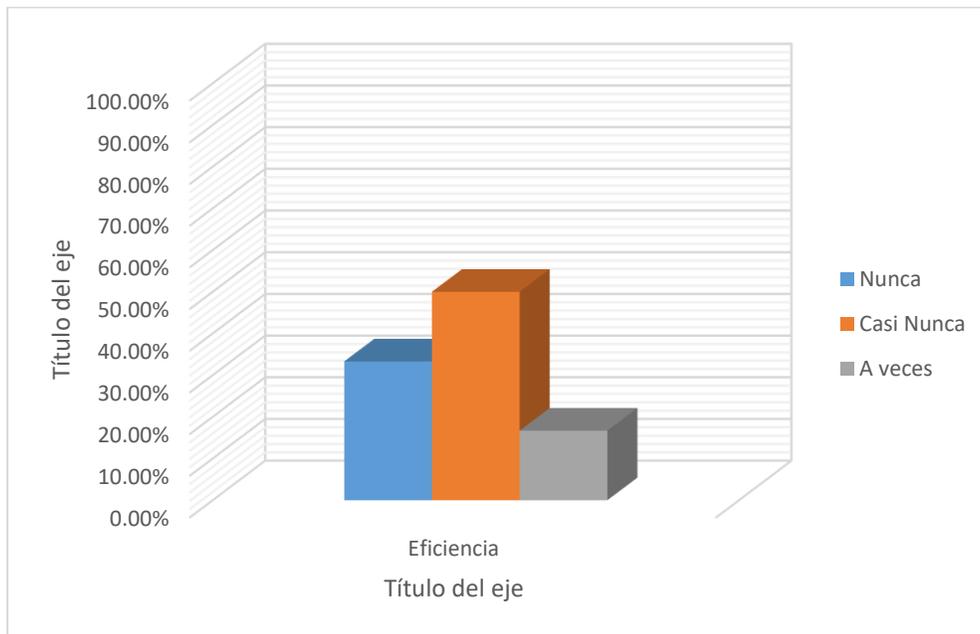
Niveles de la variable productividad

		Productividad			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	10	33,3	33,3	33,3
	Casi Nunca	14	46,7	46,7	80,0
	A veces	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS

Figura 6

Niveles de la variable productividad



En la tabla 10 y figura 6 se observa que, del personal encuestado de una clínica privada de Lima, siendo los resultados el 46,67% consideran que casi nunca presentan variable productividad; por otro lado, el 33,33% consideran que nunca han tenido una productividad; mientras que, el 3,333% consideran que a veces la productividad ha sido el adecuado en la clínica privada.

Tabla 11

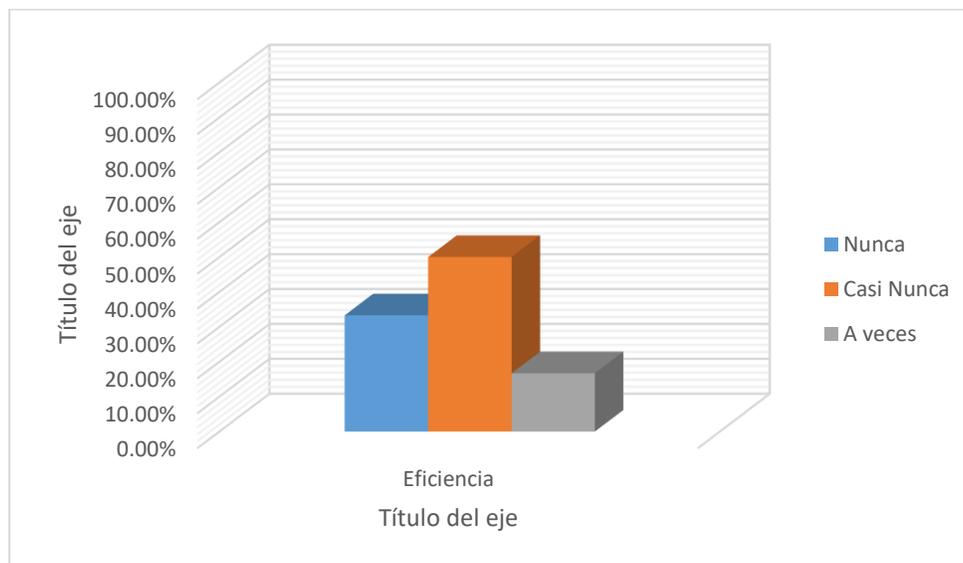
Niveles de la dimensión eficacia

		Eficacia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	Casi Nunca	20	66,7	66,7	86,7
	A veces	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS

Figura 7

Niveles de la dimensión eficacia



En la tabla 11 y figura 7 se observa que, del personal encuestado de una clínica privada de Lima, siendo los resultados el 66,67% consideran que casi nunca presenta buena productividad en la dimensión eficacia; por otro lado, el 20,00% consideran que nunca han tenido una buena productividad en la dimensión eficacia; mientras que, el 13,33% consideran que a veces la productividad ha sido el adecuado en la clínica privada.

Tabla 12

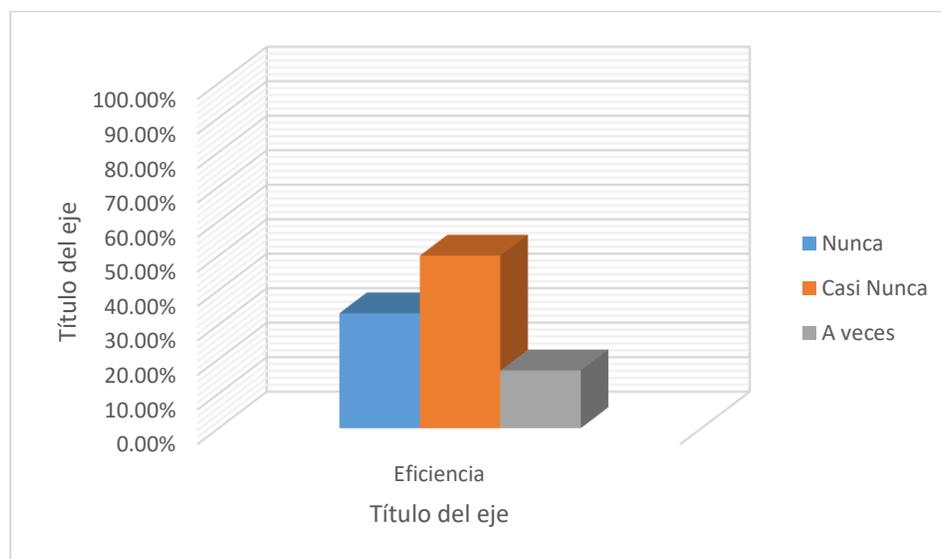
Niveles de la dimensión eficiencia

		Eficiencia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	10	33,3	33,3	33,3
	Casi Nunca	15	50,0	50,0	83,3
	A veces	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Procesamiento de datos SPSS

Figura 8

Niveles de la dimensión eficiencia



En la tabla 12 y figura 8 se observa que, del personal encuestado de una clínica privada de Lima, siendo los resultados el 50,00% consideraron que casi nunca presenta buena productividad en la dimensión eficiencia; por otro lado, el 33,33% consideraron que nunca han tenido una buena productividad en la dimensión eficiencia; mientras que, el 16,67% consideran que a veces la productividad ha sido el adecuado en la clínica privada.

4.2. Resultados inferenciales

Tabla 13

Pruebas de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA LABORAL	,155	30	,064	,884	30	,004
PRODUCTIVIDAD	,222	30	,001	,818	30	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Hipótesis:

H1. Los datos presentan una distribución normal

H0. Los datos no presentan una distribución normal

Regla de decisión

Valor $p \leq \alpha$ o Los datos no siguen una distribución normal (Rechaza la H0)

Interpretación

Determinar el método estadístico apropiado implica primero determinar la distribución de datos, y para muestras de menos de 50 participantes se utiliza la prueba de Shapiro-Wilk. Teniendo en cuenta que el tamaño de la muestra era pequeño, se lograron valores de P inferiores a .05 dando por afirmado que se rechaza la hipótesis nula, lo que indicó que los datos no se distribuyeron normalmente por el cual se emplea el Rho Spearman para las correlaciones de pruebas no paramétricas.

4.3. Prueba de hipótesis

Tabla 14

Hipótesis general

		Correlaciones		
			CLIMA LABORAL	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000	,980**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,980**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

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

La prueba estadística de Rho de Spearman mostró que hubo un valor de 0.955 y un nivel de significancia ($p < 0.05$) el cual fue menor a 0,05, lo que significa que se rechazó la hipótesis nula (H_0). Un valor de Rho de .980 mostró que hubo una correlación positiva muy fuerte entre la productividad de los colaboradores de una clínica privada de Lima y su clima laboral en 2022. Los hallazgos respaldan los supuestos existentes sobre la relación entre el clima laboral y la productividad de los empleados. en la clínica privada de Lima en 2022.

Prueba de hipótesis específica 01

Tabla 15

Hipótesis específica 01

		Correlaciones		
			Aprecio y gratitud	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	Aprecio y gratitud	Coefficiente de correlación	1.000	,924**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,924**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

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

Se encontró que la productividad de los empleados de una clínica privada en Lima tenía una correlación positiva muy fuerte con su entorno laboral, según una prueba estadística de Spearman. El valor de P fue .0001, que es menor que .05, lo que significa que se rechazó la hipótesis nula (H0). Esta correlación respalda las suposiciones anteriores sobre cómo la productividad de un empleado se ve afectada por su entorno laboral. En una clínica privada en Lima, el número de empleados aumentará para 2022.

Prueba de hipótesis específica 02

Tabla 16

Hipótesis específica 02

		Correlaciones		
			Desempeño	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	Desempeño	Coeficiente de correlación	1.000	,837**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,837**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

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

La prueba estadística de Spearman reveló que existe un valor de P de .0001, que es inferior a 0.05, e indica que se puede rechazar la hipótesis nula (H0). También se encontró un valor Rho de .837, lo que demuestra que la correlación entre el desempeño de los empleados de las clínicas privadas colaboradoras es muy fuerte. Los hallazgos respaldan los supuestos teóricos y, como resultado, la hipótesis de investigación (Hi) puede confirmarse como verdadera. La hipótesis de investigación planteó que existe un impacto significativo en la productividad de los trabajadores de una clínica privada de Lima en el año 2022.

Tabla 17*Hipótesis específica 03*

		Correlaciones		
			Comunicación	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1.000	,927**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,927**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

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

La prueba del estadístico de Spearman mostró que había un valor de P de .0001, que era inferior a .05, lo que significa que se podía rechazar la hipótesis nula. Un valor Rho de .927 mostró una correlación positiva muy alta entre la productividad de la colaboración y la comunicación en 2022 en una clínica privada en Lima. Los hallazgos respaldan los supuestos teóricos, por lo que a través de los resultados de la investigación se puede afirmar como cierta la hipótesis de que existe un vínculo significativo entre la comunicación y la productividad de la colaboración en la clínica privada Lima 2022.

Prueba de hipótesis específica 04**Tabla 18***Hipótesis específica 04*

		Correlaciones		
			Condiciones laborales	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1.000	,833*
		Sig. (bilateral)		.000
		N	30	30
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,833**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	30	30

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

Los resultados son beneficiosos para la hipótesis teórica establecida, así, mediante la prueba estadística de Spearman se encontró un valor de $P = .0001$ (resultado menor a 0.05) que permite rechazar la hipótesis nula (H_0), y además, $Rho = .833$ lo que indica la presencia de un nivel muy alto de confirmación positiva. Luego con los resultados obtenidos se puede aceptar la hipótesis de investigación (H_i) y confirmar que existe alguna incidencia significativa de las condiciones de trabajo para la productividad de los empleados en una clínica privada de Lima en el año 2022.

V. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal determinar cuál es la incidencia del clima laboral en la productividad de los colaboradores de una clínica privada de Lima, 2022; motivo por el cual se buscó analizar de qué manera se encuentran vinculados. Además, se analizó otros aspectos como la dimensión aprecio y gratitud, el desempeño laboral, la comunicación efectiva además de las condiciones laborales.

En cuanto al objetivo general, se buscó determinar si el clima laboral tuvo algún impacto negativo significativo en la productividad de los empleados de una práctica privada en Lima en el año 2022, encontrando un coeficiente de conexiones de 0.980 por Rho de Spearman. A través de la prueba de hipótesis se encontró que el clima laboral tiene un efecto significativo en la productividad de los colaboradores de una clínica privada de Lima en el 2022. Nuevamente se confirmaron los resultados con un valor de significación de 0,001, lo que sugiere que a valores menores de 0,05 se investigó la hipótesis alternativa, reiterando que existió una relación directa y significativa entre las variables estudiadas.

En base a los resultados obtenidos, en base a la metodología utilizada, se pudo observar que en base al contexto encontrado en otros trabajos (Zumaeta & Flores, 2022), el título de su trabajo: “El entorno” del lugar de trabajo y su impacto en productividad de los empleados “Franquicia Cisesa Iquitos - 2019”, que tuvo como objetivo reclutar un bachiller en administración, tiene una gran similitud con la encuesta actual, en lo que respecta al empleo, y reconfirmar el vínculo entre el ambiente de trabajo y la productividad de una empresa u organización, como en el caso de la clínica privada.

Los resultados anteriores pudieron compararse con los obtenidos por Arias (2021), quien realizó una encuesta en la que esperaba conocer la relación entre el clima organizacional de una empresa y el desempeño laboral de los empleados que la integran, quienes se comprometen con Ventas de calzado y vestuario dentro de Emporio de Gamarra durante el 2018. Razones para utilizar la prueba de correlación de Pearson para determinar que efectivamente existió una relación entre el desempeño laboral de

los trabajadores y el entorno laboral que los rodea, lo que se reflejó en una mayor productividad de los empleados en las empresas de calzado y vestuario.

Asimismo, Reyes (2017) afirmó que mantener un ambiente de trabajo positivo es importante porque significa aumentar considerablemente la productividad de los trabajadores. Para Reyes esto fue importante porque un empleado entusiasta, que conoce la empresa y trabaja de manera más confidencial y eficaz, también contribuye a la armonía entre los compañeros, fomentando así una relación positiva. De cercanos entre los colaboradores, por eso es tan comprometido. a los objetivos de la agencia.

Medio ambiente de trabajo más eficiente. Esta variable se define como actividades que validan los procesos clínicos para la eficiencia y eficacia a través de una buena gestión de los recursos, incluyendo reconocimiento, gratitud, desempeño laboral, comunicación efectiva y condiciones de trabajo, con el objetivo general de definir el ambiente de trabajo. Impacto en la productividad de los empleados de una práctica privada en Lima, 2022.

De igual forma, también existió evidencia de Duelles (2017), con un coeficiente de correlación intervariable bajo del 47%, aplicado en estudios cercanos, que mostró una relación frecuente entre los servicios prestados y el nivel del entorno regulatorio. 2019), confirmando una asociación positiva media de 68,2% entre las variables CO y PRO, confirmando los resultados obtenidos de la OTP con la industria textil encuestada.

Comentarios sobre la investigación de Inga y Moreno (2020), para determinar el impacto del clima de la Compañía en la productividad de las entidades educativas empleados en el área de Madre de Dios. Llegó a la conclusión de que existe una relación de 0.461, que indica que el clima es un factor esencial en la productividad del trabajo, en cuyo caso más sobre la educación, debido a una comunicación con el estilo de trabajo con otros, lo que le permitió comunicarse con los demás. Tener un entorno completo, donde los empleados pueden interactuar con el trabajo en equipo para lograr los objetivos.

Por tanto, quiere decir que existió una relación positiva entre las dos variables estudiadas, es decir, existió una relación positiva entre el clima organizacional y la productividad que alcanzan los trabajadores, por lo que se recomienda mantener el clima laboral en su mejor estado porque significa que los empleados desarrollan más productividad durante su actividad, lo que confirmaron lo dicho anteriormente por Arias (2021) y Reyes (2017), quienes reportaron un impacto positivo en temas relacionados.

Luego con relación a la primera Hipótesis específica planteada en el presente trabajo en el cual se plantea la inexistencia de la incidencia significativa del aprecio y gratitud en la productividad de los colaboradores de una clínica privada de Lima, 2022. En el cual se obtuvo un resultado para Rho con un valor de 0.924, así mismo se halló un P-valor=.0001 el cual al resultar ser menor a 0.05 permitió rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna en la cual se sostiene que existe alguna incidencia significativa del aprecio y gratitud en la productividad de los colaboradores de una clínica privada de Lima, 2022.

Con respecto al ambiente laboral, se encontró que el 25% de los encuestados manifestaron que sienten que el ambiente laboral es ineficaz para hacer ejercicio, mientras que el 53,1% de los encuestados manifestaron que sí tiene efecto. Zonas muy privadas. Práctica. Lima en 2022. El 24,9% restante dijo que el aprecio y la gratitud fueron efectivamente desarrollados. Posteriormente, se constató que más del 70% de los profesionales informaron haber establecido un ambiente de trabajo medianamente productivo en la clínica.

Lo anterior se basa en la Directiva de Clínica Financiera (2021), que establece que el proceso de rendimiento cumple en gran medida con el objetivo en 2021, y luego establece que, en el financiamiento directo de los flujos de ingresos, se encuentra al 100% del nivel objetivo. La productividad anual alcanzada a lo largo del año en 2021, que refleja la capacidad de la empresa para alcanzar sus metas.

En la investigación realizada por Fernández (2017), se señaló que, si existió una participación laboral ideal, habrá un desempeño laboral correcto. Por otro lado, la

información y los resultados obtenidos anteriormente son inconsistentes con el siguiente contexto de investigación con respecto a Silva y Bautista (2018) en su artículo de investigación "El impacto del clima organizacional en el desempeño laboral". Concluyó que los principales factores en el ambiente laboral que afectaron negativamente el ambiente laboral incluyeron bajos niveles de confianza, beneficios inapropiados, pago incompleto e inseguridad laboral generalizada.

En cuanto a la segunda hipótesis específica presentada en el trabajo, podemos observar que se buscó determinar si existe un impacto negativo significativo del desempeño en la productividad de los empleados de una clínica privada de Lima. en el año 2022. Para ello, el valor obtenido de Rho es 0.837 el cual muestra una tendencia positiva a través de la variable estudiada, excepto por tener un P-valor menor a $0.05 = .0001$, por lo que se puede rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la alternativa hipótesis, que es positiva. Hay un impacto de desempeño significativo en la productividad de los empleados en una clínica privada en Lima en 2022.

El autor Cáceres (2020) muestra a partir de sus hallazgos el impacto del clima laboral y cómo incide en el desempeño de los colaboradores de la red Educación-UGEL 04-Comas. Los resultados mostraron que los empleados sienten que el clima es templado en un 44,62% y débil en un 38,46%. En cuanto al desempeño, el 44,6% lo calificó como alto, el 40,0% medio y el 15,38% bajo. Se puede decir que el ambiente dentro de la empresa es un factor central, ya que brindar un espacio armonioso y respetuoso permite a los colaboradores trabajar de la mejor manera posible y así lograr los objetivos de la empresa.

Vizueta (2021), quien en su publicación detalló el papel decisivo que juega este factor en la competitividad, revela que el desempeño de los trabajadores es fundamental para cualquier organización, ya que de él depende el futuro y las previsiones de las empresas. La encuesta encontró que el 56% de los encuestados cree que la rotación de empleados es normal y el 67% cree que la productividad de la empresa es normal. Concluyó que el 43% de la productividad depende de la rotación de empleados.

Luego, para la hipótesis específica 3, intente determinar la presencia de alguna proporción significativa de comunicación negativa sobre la productividad de los empleados en una clínica privada en Lima en 2022, con un Rho de 0.927 y un valor de P de 0.0001, lo que indica un grado muy alto de positividad están relacionados. Luego, con los resultados obtenidos se pudo aceptar la hipótesis de investigación (H_i), indicando una gran proporción de la comunicación en la productividad de los colaboradores en una clínica privada de Lima en el año 2022.

De igual forma, se encontró evidencia en Pacheco (2017), que indica que la asociación de la variable CO con el factor participación laboral es del 91%, autopercepción, comunicación y condiciones de trabajo, puesto de trabajo fue del 90%, y finalmente supervisión 88% coincidió con Los resultados obtenidos en esta investigación, en cuanto a la variable CO y sus cinco factores, confirmando la estrecha relación que existe entre estos factores con el entorno regulatorio en el sector hotelero de Riobamba así como en el sector textil.

Asimismo, la evidencia también encontrada en Duellas (2017), con un bajo coeficiente de correlación entre sus variables del 47%, es un estudio aplicado en la Alta Corte, demostrando que el servicio prestado se relaciona regularmente con el nivel de clima organizacional. Esto significa que cuanto más eficaz sea la comunicación de los procesos de productividad, variable definida como las actividades en las que se prueban los procedimientos de la clínica, para garantizar la eficiencia y la precisión, más eficaces serán.

También se encontró evidencia en Collas (2019), que confirmó una correlación positiva promedio de 68,2% entre las variables de clima laboral y comunicación efectiva, lo que respalda los resultados obtenidos de la fiscalía en el campo del derecho, investigado en el sector textil.

Para la hipótesis específica 04, referente a la existencia de un efecto significativo de las condiciones de trabajo en la productividad de los socios de una clínica privada de Lima, 2022, al evaluar dar un puntaje Rho de 0.833 y el p-valor es 0.0000 que determinó

una muy alta correlación positiva. Luego, a partir de los resultados obtenidos, se pudo reconocer y confirmar la hipótesis de investigación (H_i); $r_u = 0,833$).

De acuerdo a la primera hipótesis específica planteada que la conectividad estuvo relacionada con la variable 2 en la entidad pública, 2021, por lo tanto, en base a los resultados se determinó el grado de asociación entre las variables mediante la Rho de Spearman. $p = 0,577$, con un nivel de significación de 0,00, definiéndose como valor máximo a aceptar menos de 0,05. Por lo tanto, se acepta la hipótesis H_1 y se rechaza la hipótesis H_0 , es decir que existe una relación entre las modalidades y la variable 2 en el cuerpo general en 2021.

La información y resultados obtenidos anteriormente no fueron apropiados para el siguiente contexto: Hernán & Pérez (2014) El tema de investigación es: El clima organizacional y su impacto en el desempeño de los trabajadores en la junta directiva regional del MIES Pichincha, concluyendo así que las relaciones existentes con los empleados son inapropiadas. La mala comunicación genera incomodidad en diferentes áreas, imposibilitando la convivencia efectiva de los trabajadores. Por otro lado, la información y los resultados obtenidos son consistentes con Castro (2019) texto anterior a continuación en su investigación sobre entorno regulatorio y funcionalidad, por lo tanto, concluimos que las variables están íntima y directamente relacionadas (0.902) y los temas de tiempo (Sig = 0.000000) indicando que esto se trata de la interrelación de las variables.

VI. CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los resultados del propósito general, se concluyó que existe una relación entre el clima laboral y la productividad de los trabajadores de la clínica privada, lo que da como resultado el coeficiente de correlación de Spearman, el valor de $P = .$ Se encontró 0001. (Resultó ser inferior a 0,05).
2. De acuerdo con la meta específica 1, se comprobó mediante la prueba estadística de Spearman un determinado porcentaje asociado al aprecio y gratitud, que se refleja en la productividad de los auxiliares de clínica privada, se encontró un valor de $P = 0,0001$. (resulta menor a 0.05) lo que nos permite rechazar la hipótesis nula (H_0).
3. De acuerdo al objetivo específico 2, concluimos que existe un efecto significativo del desempeño en la productividad del colaborador en una clínica privada con un valor de $P = 0.001$, y encontramos que $Rho = 0.837$ representa una correlación positiva muy alta.
4. Según el objetivo especificado, hay $rho = .$ Después de eso, gracias a los resultados, la hipótesis de la investigación (H_1) puede reconocerse y anunciarse que existe un efecto importante de la comunicación sobre la productividad de un empleado en una clínica privada en Lima, 2022.
5. De acuerdo con la meta 3 establecida, se ha completado la existencia de ciertas condiciones laborales que afectan gravemente la productividad de los empleados de una clínica privada en Lima, 2022. Contar resultados $Rho = .833$ y valor $P = .000$

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Gerencia de la Clínica privada llevar a cabo un plan en el cual se involucre actividades que puedan modificar y aumentar el clima laboral existente de la organización, enfocadas en actividades que fomenten el trabajo en equipo, resolución de conflictos, que involucre al personal de la clínica y que este a su vez se sienta identificado con su centro laboral con la finalidad de mantener un alto apego hacia las metas de la empresa.
2. Se recomienda a la Gerencia de la clínica privada que se fomente un programa que alimente el liderazgo entre los jefes de distintas áreas para que estos, puedan llevar su liderazgo de manera óptima, con la finalidad de que puedan servir de inspiración con su equipo de trabajo, así mismo implementar charlas de capacitación que permitan desarrollar habilidades gerenciales para aquellos que tengan a su cargo la responsabilidad de guiar grupos.
3. Se recomienda a la Gerencia de la clínica privada, la implementación de un modelo de gestión de recursos humanos, el cual permita desarrollar línea de carrera con sus empleados, capacitándoles y, manteniéndolos actualizados según las necesidades de la organización.
4. Se recomienda a la Gerencia de la clínica privada, la reevaluación de las competencias de cada trabajador, de manera de mantener actualizada las fortalezas de cada colaborador y que estos a su vez se encuentren en el área que mejor pueda desarrollar sus habilidades de manera que pueda efectuarse ascensos y promociones con los empleados.
5. Se recomienda a la Gerencia de la clínica privada consolidar valores y objetivos que sean visibles y conocidos por toda la organización, así mismo la implementación de comunicación asertiva con los empleados, con la finalidad de que todo el personal fomente sentimiento de pertenencia con la organización.

REFERENCIAS

- Achá Sabogal, A. (2022). Satisfacción laboral antes y durante la crisis sanitaria en el sector salud.
- Achoma Tito, M. R. (2020). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral del personal en la Empresa Ladrillera Tauro SAC-2019.
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación.
- Arqque Achapuma, R., & Bruno Ruiz, D. E. (2018). Clima organizacional y estrés laboral del personal centro de salud Jaime Zubieta del Distrito de San Juan de Lurigancho-2017.
- Barrientos Fernández, W. A. (2019). Competencias digitales y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa el Salvador, 2019.
- Beltrán, D. C., & Téllez, G. (2018). Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá (Colombia). *Revista de la Facultad de Medicina Veterinaria y de Zootecnia*, 65(1), 48-74.
- Blacido Mayorga, G. (2020). La equidad laboral y su influencia en el clima organizacional de Financiera Confianza en Chiclayo.
- Cáceres Zambrano, M. (2020). Clima organizacional en el desempeño laboral en una red de instituciones educativas de la UGEL 04 de Comas, 2020.
- Canayo, B. Z. D. S. (2019). Clima organizacional y gestión administrativa en la Red de Salud Condorcanqui, Amazonas–2016. *Lex: Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas*, 17(24), 391-416.
- Cano Gálvez, D., & Ñaupas Garcia, J. S. (2018). Asociación de la prevalencia de erosión dental con los factores de riesgo en escolares de 12 a 16 años de edad de una institución educativa pública.
- Chávez Escobedo, JM, Martínez Macías, JG, & Dávila Garza, R. (2020). Educación a

- Distancia y Teletrabajo. *Revista Daena (Revista Internacional de Buena Conciencia)*, 15 (1).
- Checa-Calderón, V. N., & Caguana, T. H. R. (2018). Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en SERLI Sociedad Pro-Rehabilitación en Guayaquil en el año 2016. *Revista de Comunicación de la SEECI*, (44), 155-170.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: una visión integral de la moderna administración de las organizaciones*.
- Duelles Ramírez, M. (2017). *Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en trabajadores administrativos de la corte Superior de Justicia del Santa, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Archivo digital. <https://bit.ly/2WOY15m>
- Dutta, S., Joshi, G., Ghosh, S., Dube, P., & Nagpurkar, P. (2018, March). Slow and stale gradients can win the race: Error-runtime trade-offs in distributed SGD. In *International conference on artificial intelligence and statistics* (pp. 803-812). PMLR.
- Einarsen, S., Skogstad, A., Rørvik, E., Lande, Å. B., & Nielsen, M. B. (2018). Climate for conflict management, exposure to workplace bullying and work engagement: a moderated mediation analysis. *The International Journal of Human Resource Management*, 29(3), 549-570.
- Escobedo, F., Cjuno, J., & Hernández, R. M. (2020). ORGANIZATIONAL CLIMATE AND TEACHER SATISFACTION IN THE MYPES OF THE TUMBES EDUCATION SECTOR. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 582-589.
- Fernandes, M. A., Rocha, D. D. M., Ribeiro, H. K. P., & Sousa, C. D. C. M. (2021). Riscos ocupacionais e intervenções que promovem segurança para a equipe de enfermagem oncológica. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 46.
- Fernández Coronel, C. A. (2017). Tesis Titulada "Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los servicios públicos de la dirección Regional de Agricultura de Chachapoyas, 2016" Chiclayo, Perú: Universidad Cesar Vallejo

- Fontalvo Herrera, T., De La Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión empresarial*, 16(1), 47-60.
- Ford, T. (2018). *El sistema de producción Toyota: más allá de la producción a gran escala*. Routledge.
- Gago, D. O., Toledo, M. C. R., & Monzón, S. G. G. (2020). Ejercicio del liderazgo y cultura organizacional en una universidad nacional de Lima. *RES NON VERBA REVISTA CIENTÍFICA*, 10(1), 1-19.
- Garay, Yuliana Janette, Leyva-Cubillas, Laura Lorena, & Napán-Yactayo, Ana Cecilia. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. Epub August 00, 2021. <https://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Gutiérrez Quispe, David Hugo. (2014). Monografía "Influencia de las políticas de motivación e incentivo en los recursos humanos de la Cooperativa de Telecomunicaciones Oruro Ltda.". *Revista Perspectivas*, (34), 45-112. Recuperado en 14 de agosto de 2022, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332014000200002&lng=es&tlng=es.
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C., & Cuevas, A. (2018). *Fundamentos de investigación*. México: McGrawHill Education.
- Herrera Cevallos, A. G. (2018). Evaluación de carga mental en los trabajadores administrativos y operativos de una empresa de acabados textiles y sus medidas de control. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/781/pdf>
- Huamantumba, E. J. S., Huamantumba, G. S., & Fasabi, J. B. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, región San Martín. *TZHOECOEN*, 10(1), 56-63.
- Inga Calcina, G. F., & Moreno Alvarez, C. A. (2020). Influencia del clima organizacional en la productividad institucional de los trabajadores de la Dirección Regional de

Educación de Madre de Dios–Sede Puerto Maldonado-2019”.

Inga, G. y Moreno, C. (2020). Influencia del clima organizacional en la productividad institucional de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios–Sede Puerto Maldonado-2019 (Tesis de maestría) Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios.

[https://www.google.com/search?q=Inga%2C+G+y+Moreno%2C+C.+\(2020\).](https://www.google.com/search?q=Inga%2C+G+y+Moreno%2C+C.+(2020).)

López, R., Camus, C., Vásquez, J., Ayay, N., Coral, J. y Alvarado, G. (2021). Clima organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1198-1208. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/321>.

Jesús, B. M. M. (2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Editorial Uned.

Jusman, IA y Rohani, R. (2021). EL IMPACTO DE LA MOTIVACIÓN Y EL AMBIENTE DE TRABAJO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS EMPLEADOS EN PT. TIRTA FRESINDO JAYA. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2 (1), 221-228.

Jusman, R Rohani - *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2021 - stp-mataram.e-journal.

Kaisei X. Monjarás, W. D. (2019). *Plan estratégico para la empresa Matarani SAC 2019-2021*.

Lynn Koopmans, L.; Bernaards, C. M.; Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W., De Vet, H. & Van Der Beek, A. (2018). Conceptual frameworks of individual work performance. A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*

Llauri Graciano, J. C. (2018). *Clima Laboral y Productividad de los colaboradores en la empresa Tottus, Chimbote-2018*.

Llauri Graciano, J. C. (2018). *Clima Laboral y Productividad de los colaboradores en la empresa Tottus, Chimbote-2018*.

Massoudi, AH y Hamdi, SSA (2017). La Consecuencia del ambiente de trabajo en la Productividad de los Empleados. *IOSR Journal of Business and*

- Management, 19 (01), 35-42.
- Millones-Liza, D. Y., & García-Salirrosas, E. E. (2022). Abandono de los estudiantes de una institución universitaria privada y su intención de retorno en época de COVID-19: un análisis para la toma de decisiones. *Cuadernos de Administración*, 35.
- Moreno, J. A. M., Vásquez, E. W. V., LLontop, J. M. U. C., & Salinas, W. A. R. (2021). Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa Sedalib SA-Trujillo-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 10849-10863.
- Morocho Sosa, J. Y. (2021). Clima y satisfacción laboral de enfermeros en tiempos de covid-19, servicio de emergencias Hospital Las Mercedes–2021.
- Muñoz López, J., Pozo, S., & Fuentes, A. (2019). Análisis de la competencia digital docente: Factor clave en el desempeño de pedagogías activas con Realidad Aumentada. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 17(2), 27-40.
- Nemur, L. (2016). *Productividad: Consejos y Atajos de Productividad para personas ocupadas*. Babelcube Inc..
- Pacheco Sanunga, H. (2017). *Modelo de clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en las PYMES hoteleras de Riobamba*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Archivo digital. <https://bit.ly/3hhTMZI>
- Paulsen, J., Liyakat Ali, T. M., Nekrasov, M., Delbarre, E., Baudement, M. O., Kurscheid, S., ... & Collas, P. (2019). Long-range interactions between topologically associating domains shape the four-dimensional genome during differentiation. *Nature genetics*, 51(5), 835-843.
- Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de investigación*, 15(1), 90-101.
- Pedraza, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores

diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>

Peng, P., Barnes, M., Wang, C., Wang, W., Li, S., Swanson, HL, ... y Tao, S. (2018). Un metanálisis sobre la relación entre la lectura y la memoria de trabajo. *Boletín psicológico*, 144 (1), 48.

Pico Palomino, V. K. (2021). Estudio de Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución de Salud de la ciudad de Guayaquil–Ecuador (Doctoral dissertation).

Pico, V. (2021). Estudio de Clima Organizacional y su incidencia en la Satisfacción laboral de los trabajadores en una Institución de Salud de la ciudad de Guayaquil–Ecuador (Doctoral dissertation).
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11869>.

Postigo Riveros, G. G. (2022). Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de la empresa Valtec Consultores SRL Lima, 2021.

Pujol-Cols, LJ y Dabos, GE (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 34 (146), 3-18.

Reneclé, Michelle, Gracia, Francisco J, Tomas, Inés, & Peiró, José M. (2020). Developing mindful organizing in teams: a participation climate is not enough, teams need to feel safe to challenge their leaders. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 36(3), 181-193. Fecha: 11 de enero de 2021. <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2020a18>

Rios, R. (2017). *Metodología para la investigación*. Servicios Académicos Intercontinentales S.L.

Riquelme-Castañeda, J. A., Pedraja-Rejas, L. M., & Vega-Massó, R. A. (2020). El liderazgo y la gestión en la solución de problemas perversos. Una revisión de la literatura. *Formación universitaria*, 13(1), 135-144.

- Roy-García, I., Rivas-Ruiz, R., Pérez-Rodríguez, M., & Palacios-Cruz, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista Alergia México*, 66(3), 354-360.
- Salazar Estrada JG, Guerrero Pupo JC, Machado Rodríguez YB, Cañedo Andalia R. Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *Acimed*. 2019;20(4). Disponible en: Dirección electrónica de la contribución [Consultado: junio 2022]
- Salvatierra Ron, W. L. (2016). Análisis del clima laboral en una empresa pública guayaquileña (Master's thesis, Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Administrativas).
- Sánchez y Reyes (2016). *Metodología y diseños en la investigación científica* (5ta. ed.). Perú: Business Support Aneth S.R.L.
- Sanchez, y Reyes (2021). Comparación del tratamiento quirúrgico y endovascular de aneurismas del segmento comunicante posterior. *Surgical Neurology International*, 11.
- Sanyal Gavilan, M. Hisam (2018). Clima organizacional y productividad de los trabajadores de la empresa textil Negocios H y D SAC, LIMA 2020.
- Sanyal, S. y Hisam, MW (2018). El impacto del trabajo en equipo en el desempeño laboral de los empleados: un estudio de miembros de la facultad en la Universidad de Dhofar. *IOSR Journal of Business and Management* , 20 (3), 15-22.
- Silva SM, Baptista PCP, Felli VEA, Martins AC, Sarquis LMM, Mininel VA. Estratégias de intervenção relativas à saúde dos trabalhadores de enfermagem de hospitais universitários no Brasil. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. 2013 [citado em 3 mar 2018];21(1):[9 telas]. Disponível em: Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v21n1/pt_v21n1a03.pdf
- Silva, E., Silva, G. y Bautista, J. (2018). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de morales, región San Martín. *Tzhoecoen*, 10(1), 56- 63.

- Silvia, G. V., Oliver, M. F. G., & Cruz, L. M. H. (2017). La importancia del clima organizacional, en la productividad de las empresas. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 4(8).
- Sladogna, M. (2017). Productividad-Definiciones y perspectivas para la negociación colectiva. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Sladogna, M. (2017). Productividad-Definiciones y perspectivas para la negociación colectiva. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Soria-Barreto, K., Zuniga-Jara, S., & Ruiz-Campo, S. (2016). Educación e intención emprendedora en estudiantes universitarios: Un caso de estudio. *Formación universitaria*, 9(1), 25-34.
- Suárez Suárez, G. A. (2022). Clima laboral y productividad del laboratorio de larvas *Wiclab* de la comuna Monteverde, parroquia Colonche (Bachelor's thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena. 2022).
- Tapia Vasquez, K. L., & Ventura Chavez, Y. S. (2017). Clima laboral y asertividad en trabajadores de una Empresa Distribuidora de Abarrotes, Chiclayo 2015.
- Torres, M., Salazar, F. G., & Paz, K. (2019). Métodos de recolección de datos para una investigación.
- Vasaikar, S., Huang, C., Wang, X., Petyuk, VA, Savage, SR, Wen, B., ... y Zhang, Z. (2019). El análisis proteogenómico del cáncer de colon humano revela nuevas oportunidades terapéuticas. *Celda*, 177 (4), 1035-1049.
- Ventura Blanch, F. (2017). Del método paranoico crítico de Salvador Dalí en la obra de Rem Koolhaas. *Celebraciones y destrucciones en el imaginario colectivo*.
- Vergaray, J., García, C., Gutiérrez, W., León, F., & León, C. (2021). Gestión administrativa y clima laboral, en la Municipalidad Provincial Del Santa, Ancash, Perú 2021. *Revista Qualitas*, 22(22), 046-058.
- Vicuña, DM y Pérez, JE (2018). Aproximación metodológica al análisis de contenidos a partir del discurso de los actores. Un ensayo de investigación social de procesos

de desarrollo local (Loja, Ecuador). EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales, (39), 15-47.

Vizueta Díaz, J. R. (2021). Propuesta de diseño de un modelo de sistema integrado de gestión para la mejora del control operacional del proceso de ensamblaje de motocicletas basado en los estándares internacionales ISO 9001: 2015 e ISO 45001: 2018 (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador).

Vogus, TJ y Rerup, C. (2018). Sudar las "pequeñas cosas": la organización de alta confiabilidad como base para un rendimiento superior sostenido. Organización estratégica 16 (2), 227-238.

Yarleque Morante, F. J. (2022). Gestión estratégica y clima laboral en una asociación para el desarrollo empresarial en el distrito de Andahuaylas-Apurímac, 2021.

Zambrano Herrera, A. L., & Reyes Alvarado, A. L. (2017). Modelo organizacional y motivación del personal como base para el incremento de la productividad en los lugares de esparcimiento nocturno del cantón Samborondón (Bachelor's thesis, Guayaquil: ULVR, 2017.).

Zumaeta Pariona, R. J., & Flores Gordon, C. N. Clima laboral y su influencia en la productividad de los colaboradores de la franquicia Cisesa Iquitos–2019. SUNEDU.

ANEXO 01 - TABLA DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima laboral	<p>Pedraza (2018) argumentó que, debido a las complejidades de la gestión de los recursos intelectuales, es relevante examinar los aspectos intangibles de los individuos en el contexto de la gestión del capital humano de una organización. El clima laboral se enfoca en el vórtice y entorno cambiante en el que viven las personas dentro de una organización, donde las percepciones colectivas juegan un papel importante en la determinación del comportamiento y pueden cambiar el entorno en el que se desenvuelven (Palacios, 2019).</p>	<p>Habiendo sido una definición operacional el clima laboral, en donde los trabajadores se perfeccionen y de esta manera impacte en su desarrollo ante eventos simples, donde se incluyó la comunicación, el aprecio y gratitud, el desempeño laboral, y las condiciones laborales; tuvo también un efecto en la calidad de vida de los que participaron en el desarrollo institucional, donde se destacó la motivación, fortalecimiento de la amistad de manera espontánea y honesta (Reyes 2017).</p>	Aprecio y gratitud	<p>Incentivo de sus jefes</p> <p>Compañerismo</p>	Ordinal
			Desempeño	<p>Nivel de desempeño</p> <p>Equipos de trabajo</p> <p>Logros de un trabajador</p>	
			Comunicación	<p>Vías de comunicación</p> <p>Coherencia, claridad y fluidez.</p>	
			Condiciones laborales	<p>Nivel de Remuneración.</p> <p>Trato Justo</p> <p>Fidelidad a la institución.</p>	
Productividad	<p>Es el concepto que nos permitió determinar cuánto trabajo se requirió por unidad de productos como si fuera un promedio de lo que produjo cada trabajador. Por lo tanto, se entiende que todas las medidas de productividad fueron medidas de acuerdo al desempeño de cada trabajador. (Campo, 2016).</p>	<p>El autor Nemur (2017) sostuvo que la productividad puede definirse como el arte de crear, producir o mejorar bienes y servicios. Además, Checa (2018) argumentó que la productividad es una medida de rentabilidad que vincula la producción alcanzada por una industria con la cantidad de recursos utilizados para obtener esa producción en un período determinado.</p>	Eficacia	<p>Cumplimiento de metas y objetivos.</p> <p>Satisfacción de la necesidad sin importar los costos.</p>	Ordinal
			Eficiencia	<p>Recursos disponibles</p> <p>Menor tiempos posibles y optimizar los recursos.</p>	Ordinal

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 02: CARTA DE AUTORIZACION



**CENTRO DE DIALISIS
VIRGEN DE LOURDES SAC**

Av. Gran Chimú 1853 - A, Urb. Zárate
San Juan de Lurigancho - Lima
cdvirgendelourdes@gmail.com

01-253-2121



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima 09 de Junio del 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Lima Norte

A través del presente, **GUSTAVO ALFONSO CORTIJO GONAZALES**, identificado con DNI N° 07497282 representante de la empresa privada **CENTRO DE DIALISIS VIRGEN DEL LOURDES S.A.C** con el cargo de Gerente General, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que la siguiente persona:

- a) Edson Rodríguez Torres
- b) Elmer Edgar Sánchez Tanta

Está autorizada para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada "Clima laboral y su incidencia en la Productividad de los colaboradores de una clínica privada de lima – 2022".

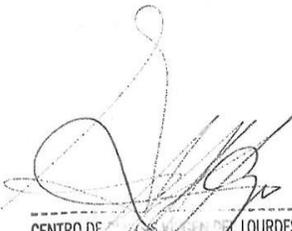
Si No

- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,


CENTRO DE DIALISIS VIRGEN DEL LOURDES S.A.C.
CORTIJO GONAZALES GUSTAVO ALFONSO
GERENTE GENERAL

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Cuestionario

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque "+" o "x" la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Nunca 1	Casi Nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
------------	-----------------	--------------	-------------------	--------------

Cuestionario N° 01 CLIMA LABORAL

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Aprecio y gratitud						
1	Considera usted que los incentivos laborales son importantes para alcanzar las metas de la organización.					
2	Siente usted que su desempeño laboral es valorado por sus jefes.					
3	Considera usted que sus compañeros trabajan unidos para alcanzar las metas de la organización.					
4	Considera usted que es importante apoyar a un compañero cuando tiene problemas personales.					
Dimensión: Desempeño						
5	Usted siente que el ambiente donde labora aumenta su nivel de desempeño.					
6	Usted mantiene un buen rendimiento laboral a pesar de estar cansado.					
7	Tiene usted buena disposición para ayudar a sus compañeros cuando son nuevos en el trabajo.					
8	Se interesa usted en cumplir con los objetivos grupales antes que los individuales.					
9	Los logros que usted tiene en su ambiente laboral le hacen sentir enorgullecido.					
10	El reconocimiento público por los logros obtenidos le incentiva a sobrepasar sus metas a futuro.					
Dimensión: Comunicación						
11	Conoce usted los canales de comunicación que la empresa mantiene con sus colaboradores.					
12	Usted mantiene una comunicación informal con su jefe en horario laboral.					
13	Usted considera que, al tener un comunicado, se logrará emitir y llegar a usted como información.					
14	Los comunicados de acontecimientos institucionales llegan a usted con rapidez.					
Dimensión: Condiciones laborales						
15	Siente usted que su trabajo es el mejor remunerado en comparación con el mercado laboral.					
16	Usted siente que el sueldo que percibe está acorde con el trabajo que realiza.					
17	Considera usted que su jefe le trata igual que a sus demás compañeros de trabajo.					
18	Existe favoritismo por parte de su jefe hacia algún trabajador de su oficina.					
19	Siente usted que la institución es confiable para trabajar por un tiempo prolongado.					
20	Está usted de acuerdo en buscar nuevas ofertas laborales.					

Cuestionario

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque "+" o "x" la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Nunca 1	Casi Nunca 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
-------------------	------------------------	---------------------	--------------------------	---------------------

Cuestionario N° 02 PRODUCTIVIDAD

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Eficacia						
1	Considera usted que los recursos que posee la institución son suficiente para el cumplimiento de metas y objetivos.					
2	Considera usted que es importante cumplir con las metas y objetivos establecidos antes de tiempo.					
3	Considera usted que es importante promover los altos niveles de conocimientos para lograr cumplir los trabajos.					
4	Considera Usted que realiza las tareas asignadas a tiempo establecido sin errores.					
5	Considera usted que la empresa ofrece la oportunidad de mejorar mis conocimientos en la materia que me desenvuelvo.					
6	Usted cumple con los objetivos institucionales aun sabiendo que los costos para alcanzarlos son muy elevados.					
7	Considera usted que los objetivos de la institución deben cumplirse con los costos establecidos.					
8	Considera usted estar de acuerdo que los clientes se encuentren satisfechos después de cumplir su labor.					
9	Considera usted encontrarse satisfecho en sus labores que realiza.					
10	Está de acuerdo que la empresa se encuentra analizando los indicadores de satisfacción de los clientes.					
Dimensión: Eficiencia						
11	Considera usted que la entidad tiene suficientes programas de capacitación para mejorar su desempeño laboral.					
12	Usted cree que la institución debe innovar sus equipos de trabajo aun sabiendo que los recursos son limitados.					
13	Está de acuerdo que para eficiencia laboral es necesario reducir los recursos dentro del trabajo.					
14	Está de acuerdo en utilizar algún protocolo como medio para la realización de sus trabajos asignados por su superior inmediato en pos de realizar las tareas correctamente.					
15	Considera usted generar resultados favorables a la empresa en sus trabajos que realiza.					
16	Usted considera importante contar con las herramientas adecuadas para lograr los objetivos de la institución en el menor tiempo posible.					
17	Usted realiza su trabajo en el menor tiempo posible y apoya a su compañera con el tiempo restante que le queda.					
18	Considera Usted en realizar las labores en menor tiempo y optimizando los recursos.					
19	Está de acuerdo que su eficiencia laboral optimiza a la institución en la productividad de la empresa.					
20	Está de acuerdo en tener oportunidades para crecer profesionalmente en la empresa teniendo satisfacción e incremento en el desempeño laboral.					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima Laboral y su incidencia en la productividad de los colaboradores de una clínica privada de lima, 2022", cuyos autores son SANCHEZ TANTA ELMER EDGAR, RODRIGUEZ TORRES EDSON, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 22 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE DNI: 003058624 ORCID 0000-0003-2842-2099	Firmado digitalmente por: KJCHAVEZVE el 22-08- 2022 12:29:48

Código documento Trilce: TRI - 0422824