



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima organizacional y trabajo en equipo en los terapeutas de una
clínica privada, Lima, 2023.**

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

AUTOR:

Gomez Rengifo, Dangelo Estefano (orcid.org/ 0009-0000-1657-8040)

ASESORES:

Dra. Huauya Leuyacc, Maria Elena (orcid.org/ 0000-0002-0418-8026)

Mg. Quiñones Castillo, Karlo Ginno (orcid.org/ 0000-0002-2760-6294)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Esta tesis va dedicada para mi papá que está en el cielo y siempre a apoyado a crecer profesionalmente, para mi mamá, mi mamita, mi esposa y mi hermano, que me han empujado a seguir constantemente con la maestría para así lograr tener mi grado de maestro.

AGRADECIMIENTO

Agradecer en primer lugar a Dios por haberme hecho un profesional y a la Dra.Maria Elena Huauya Leuyacc, por su apoyo incondicional en este largo camino con el fin de poder culminar satisfactoriamente el grado de maestro.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, HUAUYA LEUYACC MARIA ELENA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS TERAPEUTAS DE UNA CLINICA PRIVADA, LIMA, 2023.", cuyo autor es GOMEZ RENGIFO DANGELO ESTEFANO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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 Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
HUAUYA LEUYACC MARIA ELENA DNI: 10354243 ORCID: 0000-0002-0418-8026	Firmado electrónicamente por: MAHUAUYALE el 01- 08-2023 15:38:42

Código documento Trilce: TRI - 0610964



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GOMEZ RENGIFO DANGELO ESTEFANO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS TERAPEUTAS DE UNA CLINICA PRIVADA, LIMA, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
GOMEZ RENGIFO DANGELO ESTEFANO DNI: 74497946 ORCID: 0009-0000-1657-8040	Firmado electrónicamente por: DEGOMEZG el 02-08- 2023 12:30:02

Código documento Trilce: INV - 1232061

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Pág.

CARÁTULA	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Características de los terapeutas de una clínica privada de Lima, 2023.....	18
Tabla 2. Clima organizacional y sus dimensiones en los terapeutas de una clínica privada de Lima, 2023.....	19
Tabla 3. Trabajo en equipo y sus dimensiones en los terapeutas de una clínica de Lima,2023	20
Tabla 4. Relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023	21
Tabla 5. Relación entre estructura del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023	22
Tabla 6. Relación entre la autonomía del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023	23
Tabla 7. Relación entre las relaciones interpersonales del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023.....	24
Tabla 8. Relación entre las recompensas del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023	25
Tabla 9. Relación entre la identidad del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023	26

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023. **Metodología:** Enfoque cuantitativo de naturaleza básica, nivel relacional, tipo observacional. **Resultados:** El 52% presentó clima organizacional alto; el 32% presentó clima organizacional moderado y el 16% presentó clima organizacional bajo; en la dimensión estructura, el 61,3% presentó un nivel alto; en cuanto a la dimensión autonomía, el 68% nivel alto; en la dimensión relaciones interpersonales, la mayoría presentó un nivel alto con un 66,7%; en la dimensión recompensas, el 72% nivel alto; asimismo en la dimensión identidad, el 60% presento un nivel alto. Respecto al trabajo en equipo; el 34,7% presentó trabajo en equipo alto; el 60% presentó trabajo en equipo moderado y el 5,3% presentó trabajo en equipo bajo; en la dimensión identidad, el 65,3% presentó un nivel alto; en cuanto a la dimensión comunicación, el 52% presentó un nivel alto; en la dimensión ejecución, la mayoría presentó un nivel moderado con un 46,7%; asimismo en la dimensión regulación, el 54,7% presentó un nivel alto. **Conclusión:** Existe relación significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023.

Palabras clave: Clima organizacional, trabajo en equipo, terapeuta.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between the organizational climate and teamwork in the therapists of a private clinic, Lima, 2023. **Methodology:** Quantitative approach of a basic nature, relational level, observational type. **Results:** 52% presented high organizational climate; 32% presented a moderate organizational climate and 16% presented a low organizational climate; in the structure dimension, 61.3% presented a high level; Regarding the autonomy dimension, 68% high level; in the interpersonal relations dimension, the majority presented a high level with 66.7%; in the rewards dimension, 72% high level; Likewise, in the identity dimension, 60% presented a high level. Regarding teamwork; 34.7% presented high teamwork; 60% presented moderate teamwork and 5.3% presented low teamwork; in the identity dimension, 65.3% presented a high level; Regarding the communication dimension, 52% presented a high level; in the execution dimension, the majority presented a moderate level with 46.7%; Likewise, in the regulation dimension, 54.7% presented a high level. **Conclusion:** There is a significant relationship between the organizational climate and teamwork in therapists from a private clinic, Lima, 2023.

Keywords: Organizational climate, teamwork, therapist.

I. INTRODUCCIÓN

Es importante examinar la importancia del liderazgo a nivel global, considerando su desarrollo a lo largo del tiempo, los diferentes tipos de líderes, el contexto en el que operan y los factores que pueden limitar la impresión del liderazgo en el logro de las organizaciones públicas. Además, es crucial comprender cómo el ejercicio de un liderazgo efectivo puede contribuir al desarrollo de dichas organizaciones públicas. (Shin & Hur, 2021). Por otro lado, el clima laboral está compuesto por una amplia gama de factores, tanto físicos como emocionales, que afecta la conducta y productividad de los miembros de un equipo de trabajo (Márquez & Cardoso, 2022). El clima organizacional, a su vez establece la manera en que un colaborador percibe su entorno laboral, desempeño, productividad y contentamiento, teniendo en cuenta tanto el entorno humano como el físico en el cual se lleva a cabo su labor diaria (Ostovarfar et al. 2021).

En Latinoamérica, el observatorio de Calidad en Salud se compone de tres elementos esenciales: continuidad, competencia profesional y oportunidad (Joohee & Young, 2022). La continuidad se refiere a la prestación de atención de manera ininterrumpida y coordinada, tanto dentro de un mismo proveedor de salud como entre diferentes proveedores e instituciones (Emnawer et al. 2021). Para, Peruzzo et al. (2019) la competencia profesional, se enfoca en la capacidad del equipo de salud para resolver problemas y satisfacer las fatalidades de los usuarios de manera efectiva. Por último, la oportunidad se refiere a que los servicios de salud deben entregarse en el momento en que el usuario realmente los necesite o los requiera (Quito & Matovelle, 2022).

En la actualidad, en Perú, se han producido diversos cambios significativos en el ámbito organizacional. El crecimiento económico del país y la influencia de la globalización han llevado a que las organizaciones se vuelvan más competitivas y busquen la estandarización de sus procesos, la búsqueda constante de mejoras y el empoderamiento del capital humano (Soto & Inga, 2019). Por lo tanto, es importante considerar la conducta humana como un tema complejo y dinámico que requiere una constante modernización e investigación (Gonzáles et al. 2021).

En ese sentido, en una Clínica de Lima, se puede identificar una falta de comunicación que impide la efectividad del trabajo en equipo. Además, se observa que los líderes de la organización están ausentes durante largos períodos de tiempo, lo que dificulta a los colaboradores hacer consultas, obtener autorizaciones o tomar decisiones. Esto genera una situación en la que la espera se vuelve común en la empresa, lo que complica el trabajo y el servicio, y contribuye a un clima organizacional inadecuado. Para describir el problema adecuadamente, es importante reconocer que el logro de un trabajo en equipo óptimo requiere cambios en la conducta de los trabajadores (Iglesias et al. 2020). Al respecto, Saavedra et al. (2019) afirmó que los cambios pueden ser causados, motivados u orientados hacia objetivos específicos; sin embargo, los equipos de trabajo necesitan una complementariedad de funciones entre sus miembros para favorecer un desarrollo eficiente de sus tareas.

Ante esta realidad se propuso el siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023?

Y como problemas específicos se propusieron:

¿Cuál es la relación entre estructura del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023?

¿Cuál es la relación entre la autonomía del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023?

¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023?

¿Cuál es la relación entre las recompensas del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023?

¿Cuál es la relación entre la identidad del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023?

Con respecto a la fundamentación teórica, este estudio se ejecutó con la meta de aportar nuevas perspectivas al entendimiento actual sobre el clima organizacional y su relación con el trabajo en equipo.

Desde el aspecto práctico, los hallazgos de este estudio ofrecerán información acerca de la conexión entre el clima organizacional y el trabajo en equipo. Esto servirá de motivación para implementar actividades que contribuyan a la excelencia en la atención y fomenten un ambiente laboral colaborativo.

A nivel metodológico, las técnicas y procedimientos empleados en la investigación demostrarán exactitud de los resultados, igualmente el instrumento utilizado tiene validez y confiabilidad certificada por los autores, el cual podrá ser utilizado en investigaciones futuras.

Por tal motivo se proyectó como objetivo general:

Determinar la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023

Como objetivos específicos se plantearon:

Definir la relación entre estructura del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023

Determinar la relación entre la autonomía del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023

Describir la relación entre las relaciones interpersonales del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023

Reconocer la relación entre las recompensas del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023

Señalar la relación entre la identidad del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023.

Esto conllevó a formular la hipótesis general:

Existe relación significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023

Y como hipótesis específicas se plantearon:

Existe relación significativa entre estructura del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023

Existe relación significativa entre la autonomía del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023

Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima,2023

Existe relación significativa entre las recompensas del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima,2023

Existe relación significativa entre la identidad del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Castillo et al. (2019) realizó un estudio correlacional, con la finalidad de decretar la asociación entre el liderazgo y el clima organizacional. Los resultados revelaron que el clima organizacional de los empleados mostró un margen de mejora del 61%. Se encontró una correlación afirmativa y con significancia entre el clima organizacional y el liderazgo ($r_s = 0,624$; $p = 0,001$) y transformacional ($r_s = 0,651$; $p = 0,006$), lo cual señala una relación sólida y elocuente entre estos factores. En conclusión, se evidenció asociación directa entre las variables.

Dávila et al. (2019) identificó la asociación entre el estrés y el clima organizacional en los colaboradores. El estudio fue no experimental, correlacional. Los resultados indicaron que conforme el nivel de clima organizacional aumenta, se observa una disminución del nivel de estrés laboral manifestado por los empleados. Como conclusión principal, se confirmó una relación inversa entre las variables.

Dueñas (2021) se planteó estimar la asociación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en fisioterapeutas. El diseño fue descriptivo relacional. Los hallazgos indicaron una correlación débil entre las variables analizadas. También se observó que el clima organizacional era mayoritariamente negativo (95.8%) y el trabajo en equipo era moderado (47.9%). A partir de esto, se concluye que una mejora en el clima organizacional se refleja en una mejora del 32% en el trabajo en equipo.

Fernández et al. (2019) se propusieron evaluar el clima organizacional en los servicios de terapia física. Estudio observacional y transversal. Se estableció que la calificación del clima organizacional fue del 77%, lo cual indica que hay margen de mejora. En conclusión, se encontró que la calificación global del clima organizacional fue del 78%, mientras que la satisfacción global de los usuarios externos fue del 67%.

Dávila et al. (2019) se propusieron identificar el rango de asociación entre el estrés y el clima organizacional. La metodología utilizada fue cuantitativa de diseño relacional. Los resultados obtenidos a través de los cuestionarios mostraron un valor de alfa de Cronbach de 0,889, lo cual señala que las respuestas

proporcionadas por los técnicos son confiables. Como conclusión, se verificó una relación valiosa e inversa 0,653 entre las variables.

A nivel internacional Chiavone et al. (2021) se propusieron identificar el ambiente laboral en terapistas. Utilizó el diseño transversal, contó con la participación de 30 colaboradores. Se recopilaron datos y posteriormente se analizaron utilizando estadísticas descriptivas. Los resultados obtenidos revelaron que los enfermeros experimentan una baja magnitud de clima organizacional en el contexto de su trabajo y perciben beneficios más bajos en comparación con otros colaboradores. En conclusión, se observa deficiencia de las variables.

Ruíz et al. (2021) se propusieron analizar las actividades de colaboración y cooperación en equipo presentes en las organizaciones. Se utilizó una metodología descriptiva y cualitativa de tipo transaccional para identificar el estado de una o más variables en uno o más grupos de individuos. Se estimaron dos formas de trabajo en equipo para esta investigación. Según los hallazgos de investigaciones previas, se ha observado un aumento interés por parte de las organizaciones en mejorar el clima laboral y promover un espacio de trabajo positivo. Se concluye que el trabajo en equipo no se limita simplemente a la sociedad de individuos, sino que también implica la aparición de ciertas características que se interrelacionan entre sí. De esta manera, el éxito individual contribuye al éxito colectivo de todos los participantes.

Naranjo et al. (2019) se propusieron fijar el nexo entre el clima organizacional y grado de atención en salud. Estudio cuantitativo de tipo analítico-transversal. Como resultados, respecto al clima organizacional, el 55% calificó como moderada, el 34% bajo y el 16% alto. Por otro lado, el nivel de atención en su mayoría fue moderada 62%. Se concluye que las variables están asociadas ($p=0,019$).

Martínez et al. (2019) se propuso identificar el clima organizacional de una institución de Salud. Se empleó una metodología descriptiva y analítica. Participaron 120 colaboradores. Los resultados mostraron que el centro contaba con un total de integrantes, siendo las enfermeras la categoría con mayor representación (39%). Se observó que la dimensión de motivación presentaba una menor representación, y la dimensión de liderazgo e incitación a la excelencia

obtuvo la calificación más baja. En conclusión, el clima organizacional exhibe niveles de satisfacción bajos.

Ortiz et al. (2019) se propusieron establecer cómo el clima organizacional afecta la productividad profesional, con el propósito de desarrollar estrategias para la mejora continua. Se utilizó un enfoque de estudio correlacional. Al examinar la conexión entre los factores del clima organizacional, como el entorno físico y social, la estructura organizativa y el personal, y los indicadores de productividad laboral, como la eficiencia del recurso humano, la efectividad y la eficacia, se encontró una correlación válida. Esto sugiere que el clima organizacional ejerce influencia sobre la productividad profesional en el ámbito de la salud.

Dentro de las teorías de clima organizacional, tenemos la desarrollada por Katz y Kahn, sostiene que las organizaciones operan en un entorno complejo y se ven influenciadas por él; clima organizacional está influido por factores como la estructura organizativa, la cultura, el liderazgo y las políticas (citado por Hernández et al. 2021) Por otro lado, Lawler y Porter, se apoya en el concepto de que el clima organizacional se forma por medio del refuerzo y la recompensa de ciertos comportamientos y resultados (citado por Aljarah & Bayram, 2021).

Kunze & Toader (2019) según estos autores, el clima organizacional se origina cuando los empleados perciben que hay una correspondencia adecuada entre sus características individuales y el entorno laboral. Si existe una buena concordancia entre las necesidades y valores de los empleados y el ambiente de trabajo, se genera un clima positivo. Este clima organizacional se forma a través de las impresiones de los colaboradores, respecto a las relaciones y el intercambio social con sus superiores y compañeros de trabajo (Mehra, 2019).

Para Cárdenas & Moncada (2021) clima organizacional es la apreciación colectiva y dividida por los colaboradores acerca de las características y cualidades de su entorno de trabajo (Christensen et al. 2022). El clima organizacional se origina a partir de una diversidad de elementos, tales como las políticas implementadas en la institución, liderazgo adoptado, las prácticas relacionadas con la dirección de recursos humanos, normas, por último, los valores que rigen en la organización (Saldaña & Torres, 2020).

Según Hernández et al. (2021) el clima organizacional puede presentar dos formas distintas, positiva o negativa, y ejerce una influencia significativa en el bienestar de los colaboradores, satisfacción, su convenio con la organización y su desempeño. Un clima organizacional positivo se caracteriza por la presencia de confianza, una comunicación abierta y positiva, el reconocimiento de los logros, la participación de los colaboradores y la claridad en cuanto a los roles y las expectativas. Por otro lado, un clima organizacional negativo se caracteriza por la falta de lealtad, la presencia de conflictos, una comunicación deficiente, la ausencia de reconocimiento y una presión excesiva sobre los empleados (Kunze & Toader, 2019).

Zuta (2020) consideró como dimensiones del clima organizacional: estructura, autonomía, relaciones interpersonales, recompensas y la identidad.

La estructura se expone a la forma en que están organizadas y coordinadas las tareas, roles y responsabilidades dentro de una organización (Saldaña & Torres, 2020). Esta dimensión se centra en la claridad de las normas y políticas, la formalidad de los procedimientos (Zuta, 2020).

La autonomía es el grado de libertad y autoridad que los empleados tienen para poder tomar decisiones y ejercer control sobre su trabajo dentro de la organización (Quispe, 2019). Una mayor autonomía en el clima organizacional puede conducir a empleados más motivados, comprometidos y satisfechos, ya que se sienten capacitados y valorados en su capacidad para tomar decisiones y tener un mayor control sobre su trabajo. Sin embargo, es importante encontrar un equilibrio entre la autonomía y la necesidad de una coordinación y coherencia organizativa, ya que una excesiva autonomía sin dirección clara puede generar desorganización y falta de alineación con los objetivos organizativos (Zuta, 2020).

Las relaciones interpersonales se refiere a la calidad de las relaciones y la interacción entre los empleados dentro de la organización (Zuta, 2020). Esta dimensión evalúa cómo se perciben y experimentan las relaciones los colaboradores, superiores y subordinados, y cómo influyen en el entorno de trabajo y el bienestar de los colaboradores (Pérez, 2022).

La recompensa en el clima organizacional se refiere a cómo se perciben y valoran las recompensas y reconocimientos dentro de una organización (Zuta, 2020). Esta dimensión evalúa la equidad y la adecuación de las recompensas materiales y simbólicas que los empleados reciben por su desempeño y contribución en el trabajo (Romero, 2021).

La identidad es el sentido de propiedad de los empleados hacia la organización (Zuta, 2020). Esta dimensión evalúa cómo los empleados se unifican con los valores, la misión y la cultura de la organización, y cómo esto influye en su compromiso y sentido de propósito en el trabajo (Romero, 2021). Cuando los empleados se sienten parte de una organización con valores y propósitos compartidos, están más motivados y comprometidos para contribuir a los objetivos y el éxito de la organización (Padilla, 2020).

Rangel (2019) el trabajo en equipo se refiere a una modalidad de colaboración en la cual un grupo de individuos une sus habilidades, conocimientos y esfuerzos con el propósito de alcanzar una meta compartida. Este enfoque implica que los miembros del equipo dependan unos de otros, se comuniquen de manera efectiva, coordinen sus tareas y generen una sinergia que aproveche las distintas contribuciones individuales (Alvarado, 2021).

Para Rodríguez et al (2021) el trabajo en equipo implica manejar la diversidad y tomar decisiones, lo cual requiere analizar la información tanto del entorno externo como interno de las organizaciones. El pensamiento crítico desempeña un papel sumamente importante en la gestión del conocimiento (Efimov et al. 2021). Además, el trabajo en equipo, en sus etapas iniciales, puede generar conflictos, y es precisamente la comunicación asertiva la que ayuda a gestionar estos conflictos de manera positiva (Morales, 2019).

Guarnizo et al. (2021) mencionó que es pertinente desarrollar otras habilidades y competencias, como las competencias comunicativas, el liderazgo compartido, la habilidad para integrar diferentes perspectivas, y el dominio de técnicas y procedimientos para recopilar y gestionar información relevante para generar conocimiento. Para Cervantes et al. (2020), el trabajo en equipo es altamente valorado en las organizaciones, ya que permite aprovechar la diversidad

de conocimientos y habilidades de cada miembro; de hecho, es común que el trabajo en equipo sea un requisito al postular a un puesto de trabajo.

Al respecto Murrieta et al (2019) estableció que el trabajo en equipo, se requiere que las personas posean diversas habilidades. Además, las decisiones tomadas en el contexto del trabajo en equipo suelen darse en circunstancias de incertidumbre, con información limitada y recursos escasos. Por lo tanto, es necesaria la participación decidida y colectiva de todos los integrantes del equipo; para esto, los profesionales actuales deben contar con habilidades y competencias diversas para trabajar en equipo, incluso en situaciones de alta presión (Bustamante et al. 2022).

Según Díaz (2020) el trabajo en equipo es la aportación de un grupo de trabajadores o empleados que interactúan con un objetivo común, y para lograrlo, se integran y coordinan de manera efectiva. Sin embargo, es importante tener en cuenta algunas condiciones para que esta definición sea funcional, estas condiciones básicas incluyen el trabajo conjunto (Pino et al., 2021). También es necesario contar con una estructura orgánica y funcional que defina los roles y responsabilidades de cada miembro, así como las relaciones de trabajo saludables y constructivas (Cervantes et al. 2020).

Dueñas (2021) lo decretó en cuatro dimensiones para la formación del trabajo en equipo, las cuales son: regulación, identidad, comunicación y por último la ejecución.

Regulación implica la capacidad de adaptarse y ajustar las normas y procesos según sea necesario, en función de los cambios en el área de trabajo o en las necesidades del equipo (Dueñas, 2021). Esto implica la revisión periódica de los procesos, la comunicación abierta y la retroalimentación constructiva entre los miembros del equipo (Cervantes et al. 2020).

Identidad, esta dimensión abarca aspectos como la cohesión del equipo, la solidaridad, el compromiso compartido y la identificación con los valores y objetivos del equipo (Díaz, 2020). Cuando la identidad de trabajo en equipo es fuerte, los miembros se reconocen como parte de un grupo cohesionado y están motivados

para colaborar, apoyarse mutuamente y alcanzar los objetivos comunes (Dueñas, 2021)

Comunicación implica el uso de diferentes fuentes de comunicación, tanto formales como informales, para transmitir mensajes claros y comprensibles (Murrieta et al. 2019). Engloba competencias como la capacidad de una escucha activa, comunicar ideas de manera clara, proporcionar retroalimentación constructiva y resolver conflictos a través del diálogo son elementos clave en el trabajo en equipo (Díaz, 2020).

Ejecución se refiere a la capacidad del equipo para llevar a cabo las labores asignadas de manera eficiente y efectiva, logrando los resultados deseados (Díaz, 2020). La ejecución en el trabajo en equipo implica la asignación de roles y responsabilidades claras a cada miembro del equipo, estableciendo metas y plazos realistas, y asegurando que se sigan los procesos y procedimientos necesarios para lograr los resultados deseados (Morales, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

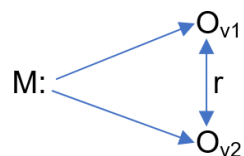
Aplicada, porque esta investigación puede ayudar a encontrar soluciones concretas y prácticas a problemas en áreas como la salud, la educación, la tecnología, entre otras. Se enfocó en explorar y analizar las variables relevantes para establecer relaciones y patrones en un contexto específico.

3.1.2. Diseño de investigación

Enfoque cuantitativo, se empleó el análisis estadístico como una herramienta para verificar las hipótesis planteadas y obtener resultados medibles y objetivos (Carrasco, 2005).

El diseño no experimental, lo que significa que no se efectuaron manipulaciones deliberadas de las variables de estudio. Esto permitió obtener información sobre las características y relaciones existentes en ese momento específico, sin intervenir en la situación o modificar las condiciones (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2014).

Además, este estudio tuvo un enfoque relacional, identificó la relación entre las variables de interés, asimismo fue de corte transversal, lo que implica que las variables fueron evaluadas en un instante específico (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2014). El siguiente esquema del diseño Correlacional.



Donde:

M: Muestra.

O: Observación de variables.

V1: Clima organizacional.

V2: Trabajo en equipo.

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual

Según Hernández, (2018) hace referencia al medio psicológico y emocional que se percibe en una organización, son percibidos por sus miembros, generando así un clima específico que impacta en las motivaciones y comportamientos, y que, por supuesto, produce diversas consecuencias para la organización.). (Ver anexo1).

Definición operacional

Fue evaluado mediante un instrumento que consta de 26 ítems, los cuales se dividen en sus 5 dimensiones: estructura, autonomía, relaciones interpersonales, recompensas y por último identidad. Este instrumento sigue el formato de escala Likert (Ver anexo1).

Las dimensiones empleadas para este estudio fueron: Estructura, autonomía, relaciones interpersonales, recompensas e identidad. (Ver anexo 1)

La escala de medición que se empleó fue ordinal. (Ver anexo 1)

Variable 2: Trabajo en equipo

Definición conceptual

Según Alvarado, (2021) el trabajo en equipo es fundamental en ciertas áreas laborales debido a que permite una mayor solución de problemas teniendo en cuenta que los individuos al desempeñar un puesto laboral, logran cumplir con una tarea satisfactoriamente en tiempo y forma correcta. Sin embargo, también existen disfunciones que, al estar presentes, generan conflictos en el grupo, lo que resulta en un equipo ineficiente. (Ver anexo 1).

Definición operacional

Se evaluó utilizando un cuestionario que consta de 27 preguntas, distribuidas en cuatro dimensiones: regulación, identidad, comunicación y ejecución. El cuestionario seguirá un formato de escala Likert (Ver anexo 1).

Las dimensiones empleadas para este estudio fueron: Identidad, comunicación, ejecución y regulación. (Ver anexo 1)

La escala de medición que se manejó para este estudio fue ordinal (Ver anexo 1).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población fue de 75 profesionales de fisioterapia de una Clínica de Lima. Según Hernández - Sampieri & Mendoza (2018), la población se define como un grupo sujeto que comparten características en común.

Se establecieron ciertos criterios de inclusión para la selección de participantes en el estudio. Estos criterios incluyeron profesionales del departamento de terapia física y rehabilitación de ambos géneros, con al menos un año de experiencia laboral y un interés en participar en la investigación.

Por otro lado, se establecieron criterios de exclusión que implicaban profesionales del departamento de terapia física y rehabilitación con menos de un año de experiencia laboral, aquellos que estuvieran de vacaciones o en descanso médico, y los jefes o jefas de servicio.

3.3.2. Muestra

Se trata de una muestra o segmento del conjunto total de personas a los que se dirige el estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). La investigación consideró una muestra de 75 profesionales de terapia física y rehabilitación.

3.3.3. Muestreo

El muestreo censal, se incluyó a toda la población, en lugar de escoger una muestra, se recopiló información de todos los individuos o unidades de interés (Hernández - Sampieri & Mendoza, 2018). Por ello, se incluyó a los 75 profesionales.

3.3.4. Unidad de análisis

Un terapeuta.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se puso en funcionamiento la encuesta como técnica y como instrumento se empleó un cuestionario estructurado para ambas variables.

En la variable Clima organizacional, el autor ajustó un instrumento basado en las dimensiones dadas por Zuta (2020), El instrumento se comprende de 26 ítems, dividido en las siguientes dimensiones: estructura (5), autonomía (4), relaciones interpersonales (7), recompensas (5) y la identidad (5). Del mismo modo, para la variable trabajo en equipo, se adaptó un instrumento creado por Dueñas, (2021) el cual está compuesto por 27 ítems dividido en cuatro dimensiones: regulación (7), identidad (7), comunicación (6), y ejecución (7).

Los instrumentos fueron de tipo Likert con cinco alternativas: nunca, a veces, regularmente, casi siempre y siempre. El resultado obtenido será clasificado en alto, moderado y bajo.

La validación a través del juicio de 3 expertos quienes fueron Jaime Sambrano Milagros, Flores Huamancuri Yin, Ocaña Fernández Yolvi Obteniendo como resultados que los ítems cumplen los requisitos para ser aplicados (Ver anexo 5).

Asimismo, se realizó la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, para el instrumento de clima organizacional se obtuvo 0,863 y el instrumento de trabajo en equipo obtuvo confiabilidad alta 0,930; se demostró una confiabilidad alta (Ver anexo 4).

3.5. Procedimientos

Se estableció un diálogo con las autoridades de la clínica para informarles acerca de la finalidad del estudio y resaltar su relevancia para el establecimiento. Se entregó la documentación requerida y se realizó una petición formal para obtener la autorización necesaria para poder efectuar la investigación (Ver anexo 3).

Se abordó a los terapeutas, se comunicó los objetivos del estudio fueron comunicados de forma precisa, y aquellos individuos que accedieron a implicarse

en la investigación proporcionaron su consentimiento informado por escrito.

Se prosiguió aplicar los instrumentos de recolección de datos a la muestra escogida, su permanencia fue de 15 minutos, continuando los reglamentos establecidos, asimismo se consignaron los datos de manera exacta e íntegra.

Se llevó a cabo la constatación de la integridad de los datos, aplicando controles de calidad para asegurar la precisión y completitud de la información recolectada.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizó una base de datos en Excel, posteriormente esta hoja será procesada en el sistema SPSS versión 25, posterior a ello se realizó la estadística descriptiva, elaborada y construyendo tablas y gráficos de frecuencia absoluta y relativa para la realización de la estadística diferencial, en primer lugar, se realizó el cálculo de la normalidad donde se determinó que las variables no se originan de una distribución normal ($p=0,000$), por ello se utilizó Rho de Spearman (Ver anexo 6).

3.7. Aspectos éticos

Se ha brindado especial atención al uso adecuado del estilo de redacción APA 7ª edición, así como al respeto de los derechos de autor. Para la implementación del instrumento de recolección de datos, se obtuvo la autorización correspondiente y se aseguró su confidencialidad todo el tiempo.

Se redactó una solicitud de consentimiento informado en el que se explicaron los objetivos del estudio y el uso de la información recolectada. Se enfatizó que la participación en el estudio era completamente voluntaria. Asimismo, se tuvieron en consideración los principios éticos.

Se respetó la confianza y la discreción de la información personal de los terapeutas, los antecedentes recaudados fueron acoplados de un modo confiable, empleando identificadores numéricos en lugar de apelativos reales para conservar la privacidad de todos los integrantes (Arancibia S. 2021).

Se aseguró que los terapeutas tengan igualdad de ocasiones, la participación en este estudio se realizó sin discriminación alguna basada en género, edad, raza, origen étnico u otras características protegidas. Se evitó cualquier forma de coerción o presión indebida para obtener la participación de los usuarios (Arancibia, 2021).

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

Características de los terapeutas de una clínica privada de Lima, 2023

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Femenino	47	62,7
	Masculino	28	37,3
	Total	75	100,0
Edad	25 – 34	16	21,3
	35 – 44	40	53,3
	45- 54	12	16,0
	>55	7	9,3
	Total	75	100,0
Estado civil	Soltero	31	41,3
	Casado	36	48,0
	Divorciado	8	10,7
	Total	75	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 1 se visualiza las características de los terapeutas de una clínica privada de Lima, el género de mayor prevalencia fue género femenino con el 62,7% (n=47) y el 37,3% (n=28) fue de género masculino; asimismo el 21,3% (n=16) tiene entre 25 a 34 años, el 53,3%(n=40) tiene de 35 a 44 años, el 16% (n=12) tiene entre 45 a 54 años y el 9,3% (n=7) tiene más de 55 años; por otro lado la situación familiar de mayor existencia fue el casado, con un 48% (n=36), seguido del 41,3%(n=31) solteros y el 10,7%(n=8) divorciado.

Tabla 2.

Clima organizacional y sus dimensiones en los terapeutas de una clínica privada de Lima, 2023

	Clima organizacional		Estructura		Autonomía		Relaciones interpersonales		Recompensas		Identidad	
	f	%	f	%	F	%	F	%	f	%	F	%
Alto	39	52,0	4	61,3	5	68,0	50	66,7	54	72,0	4	60,0
Moderado	24	32,0	2	32,0	2	32,0	20	26,7	21	28,0	2	38,0
Bajo	12	16,0	5	6,7	0	0,0	5	6,7	0	0,0	1	1,3
Total	75	100,0	7	100,0	7	100,0	75	100,0	75	100,0	7	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 2 se contempla el clima organizacional de los terapeutas de una clínica de Lima; el 52% (n=39) presentó clima organizacional alto; el 32% (n=24) presentó clima organizacional moderado y el 16%(n=12) presentó clima organizacional bajo. En la dimensión estructura, el 61,3% (n=46) presentó un nivel alto; en la autonomía, el 68% (n=51) indicó un nivel alto; en las relaciones interpersonales, la mayoría mostró un nivel alto con un 66,7%(n=50); en la dimensión recompensas, el 72%(n=54) mostró un nivel alto; asimismo en la dimensión identidad, el 60%(n=45) presentó un nivel alto.

Tabla 3

Trabajo en equipo y sus dimensiones en los terapeutas de una clínica de Lima, 2023

	Trabajo en equipo		Identidad		Comunicación		Ejecución		Regulación	
	f	%	F	%	f	%	F	%	f	%
Alto	26	34,7	49	65,3	39	52,0	30	40,0	41	54,7
Moderado	45	60,0	24	32,0	36	48,0	35	46,7	28	37,3
Bajo	4	5,3	2	2,7	0	0,0	10	13,3	6	8,0
Total	75	100,0	75	100,0	75	100,0	75	100,0	75	100,0

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 3 se aprecia el trabajo en equipo de los terapeutas de una clínica de Lima; el 34,7% (n=26) presentó trabajo en equipo alto; el 60% (n=45) presentó trabajo en equipo moderado y el 5,3%(n=4) presentó trabajo en equipo bajo. En la dimensión identidad, el 65,3% (n=49) enseñó un nivel alto; en cuanto a la dimensión comunicación, el 52% (n=39) presentó un nivel alto; en la dimensión ejecución, la mayor parte presentó un nivel moderado con un 46,7%(n=35); asimismo en la dimensión regulación, el 54,7%(n=41) presentó un nivel alto.

4.2. Análisis inferencial

Contraste de Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023.

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023.

Prueba: Rho de Spearman.

P valor: 0,05

Tabla 4

Relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023

		Clima Organizacional	
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de Correlación	0,320
		Sig. (bilateral)	0,048
		N	75

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Tras obtener un valor de significancia de $p=0,048 < 0,05$, se optó por descartar la hipótesis nula (H_0) y aceptar (H_1), lo cual confirma la presencia de una relación significativa entre el clima organizacional y el trabajo. Se evidenció una correlación positiva de baja intensidad, representada por un coeficiente $r=0,320$, indicando que conforme se incrementa el clima organizacional, va a fortalecer la colaboración en el trabajo en equipo.

Contraste de Hipótesis específica 1

H1: Existe relación significativa entre estructura del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023

H0: No existe relación significativa entre estructura del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023

Prueba: Rho de Spearman

P valor: 0,05

Tabla 5

Relación entre estructura del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023

		Estructura
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	
	Coeficiente de correlación	0,337
	Sig. (bilateral)	0,043
	N	75

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Tras obtener un valor de significancia de $p=0,043 < 0,05$, se optó por denegar la hipótesis nula (H_0) y aceptar (H_1), lo cual confirma la subsistencia de una relación importante entre estructura del clima organizacional y el trabajo en equipo. Se observó una correlación positiva de baja intensidad, representada por un coeficiente $r=0,337$, indicando que conforme mejora la estructura del clima organizacional, se fortalece el trabajo en equipo.

Contraste de Hipótesis específica 2

H1: Existe relación significativa entre la autonomía del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023.

H0: No existe relación significativa entre la autonomía del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023.

Prueba: Rho de Spearman

P valor: 0,05

Tabla 6

Relación entre la autonomía del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023.

		Autonomía
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	
	Coefficiente de correlación	0,416
	Sig. (bilateral)	0,023
	N	75

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Tras obtener un valor de significancia de $p=0,023 < 0,05$, se optó por desestimar la hipótesis nula (H_0) y aceptar (H_1), lo cual confirma la subsistencia de una relación significativa entre la autonomía del clima organizacional y el trabajo en equipo. Se observó una correlación positiva de moderada intensidad, representada por un coeficiente $r=0,416$, indicando que conforme mejore la autonomía del clima organizacional, se fortalece el trabajo en equipo.

Contraste de Hipótesis específica 3

H1: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023

H0: No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023

Prueba: Rho de Spearman

P valor: 0,05

Tabla 7

Relación entre las relaciones interpersonales del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023

			Relaciones interpersonales
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	0,315
		Sig. (bilateral)	0,006
		N	75

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Tras obtener un valor de significancia de $p=0,006 < 0,05$, se optó por desechar la hipótesis nula (H_0) y aceptar (H_1), lo cual confirma la existencia de una relación significativa entre las relaciones interpersonales del clima organizacional y el trabajo en equipo. Se observó una correlación positiva de baja intensidad, representada por un coeficiente $r=0,315$, indicando que mientras mejora las relaciones interpersonales, se fortalece el trabajo en equipo.

Contraste de Hipótesis específica 4

H1: Existe relación significativa entre las recompensas del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023

H0: No existe relación significativa entre las recompensas del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023

Prueba: Rho de Spearman

P valor: 0,05

Tabla 8

Relación entre las recompensas del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023

		Recompensas	
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	0,259
		Sig. (bilateral)	0,025
		N	75

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Tras obtener un valor de significancia de $p=0,025 < 0,05$, se optó por denegar la hipótesis nula (H_0) y aceptar (H_1), lo cual confirma la existencia de una relación significativa entre las recompensas del clima organizacional y el trabajo en equipo. Se observó una correlación positiva de baja intensidad, representada por un coeficiente $r=0,256$, indicando que a medida que mejora la recompensa, se fortalece el trabajo en equipo.

Contraste de Hipótesis específica 5

H1: Existe relación significativa entre la identidad del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023

H0: No existe relación significativa entre la identidad del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023

Prueba: Rho de Spearman

P valor: 0,05

Tabla 9

Relación entre la identidad del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023

		Identidad
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación
		0,446
		Sig. (bilateral)
		0,000
		N
		75

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Tras obtener un valor de significancia de $p=0,000<0,05$, se optó por desechar la hipótesis nula (H_0) y aceptar (H_1), lo cual confirma la presencia de una relación reveladora entre la identidad y el trabajo en equipo. Se observó una correlación positiva de moderada intensidad, representada por un coeficiente $r=0,446$, indicando que a medida que mejora la identidad, se fortalece el trabajo en equipo.

V. DISCUSIÓN

En la investigación, los participantes en su mayoría fueron de género femenino con el 62,7% y el 37,3% fue de género masculino; asimismo el 21,3% tiene en el rango 25 a 34 años, el 53,3% tiene de 35 a 44 años, el 16% tiene entre 45 a 54 años y 9,3% tiene más de 55 años; por otro lado, el estado civil de suma existencia fue el casado, con el 48%, seguido del 41,3% solteros y el 10,7% divorciado. Estos descubrimientos presentan semejanza con el estudio de Martínez et al. (2019) la población de estudio en su gran mayoría estuvo conformado por 75% de género femenino y el 15% de género masculino; asimismo el 55% fueron solteros.

Al respecto Agbejule et al. (2021) en su estudio resaltó que la diferencia del clima organizacional según el género se menciona a las variaciones o disparidades en las percepciones y experiencias laborales entre hombres y mujeres dentro de una organización. Del mismo modo Olsson et al. (2019) menciona que estas diferencias pueden estar relacionadas con diversos aspectos del clima organizacional. Por ello, es importante tener en cuenta que las diferencias en el clima organizacional según el género pueden estar influenciadas por factores socioculturales y de discriminación de género que afectan las oportunidades y experiencias laborales de hombres y mujeres.

Por otro lado, según la variable clima organizacional; solo 52% presentó clima organizacional alto; el 32% presentó clima organizacional moderado y el 16% presentó clima organizacional bajo. Resultados diferentes fueron presentados en el estudio de Dueñas (2021) el clima organizacional era predominantemente negativo 95.8% y el trabajo en equipo era regular 47.9%. Al respecto Aljarah & Bayram (2021), encontró diferentes resultados, el 65% presentó un clima organizacional alto, el 12% moderado y el 23% bajo; el clima organizacional tiene relevancia significativa en la productividad, la retención de talento, el bienestar de los empleados, la colaboración, la innovación y la creatividad.

Al respecto Wziątek & Krawczyk (2021) en su estudio documental, afirmó que los terapeutas pueden tener diferentes roles y responsabilidades dentro de la organización, lo que puede influir en su interacción con otros miembros del

equipo, su grado de autonomía y su nivel de satisfacción en el trabajo. Por ello, el clima organizacional puede variar entre los terapeutas debido a factores como los roles y responsabilidades, el área laboral, las relaciones interpersonales y la cultura organizacional. Estos elementos pueden influir en la experiencia laboral y la percepción del ambiente de trabajo de los terapeutas, generando diferencias en el clima organizacional.

Respecto a la dimensión trabajo en equipo; el 34,7% presentó trabajo en equipo alto; el 60% presentó trabajo en equipo moderado y el 5,3% presentó trabajo en equipo bajo; en la dimensión identidad, el 65,3% señaló un nivel alto; en cuanto a la dimensión comunicación, el 52% presentó un nivel alto; en la dimensión ejecución, la mayoría presentó un nivel moderado con un 46,7%; asimismo en la dimensión regulación, el 54,7% presentó un nivel alto.

Estos hallazgos presentan similitud con Ruíz et al. (2021) donde identificó que el 71% de los participantes presentan trabajo en equipo moderado, el 18% moderado y el 11% bajo. Por ello, es importante reconocer que cada terapeuta tiene fortalezas y habilidades únicas que pueden aportar al equipo. Algunos terapeutas pueden ser más expertos en ciertas áreas o tener experiencia en modalidades específicas de tratamiento, lo que puede llevar a diferencias en los resultados individuales. Sin embargo, esto no significa necesariamente que haya desigualdad en el trabajo en equipo, ya que cada miembro del equipo puede desempeñar un papel valioso y complementario.

Por otro lado, el objetivo general, estableció una relación directa positiva entre el clima organizacional y el trabajo en equipo ($p=0.048<0.05$). En el estudio de Castillo et al., (2019) se probó una relación efectiva entre el clima organizacional y el trabajo en equipo ($p=0,031$). Además, estos hallazgos confirman lo planteado por Christensen et al. (2022) un clima organizacional positivo, basado en la confianza, el apoyo, el reconocimiento y la gestión constructiva de conflictos, contribuye a fortalecer el trabajo en equipo.

El clima organizacional y el trabajo en equipo están interrelacionados a causa de que ambos aspectos influyen en la comunicación, la confianza, la

colaboración, la motivación y la complacencia laboral de los trabajadores. Por ello, es importante destacar que estos resultados son consistentes en diferentes contextos y estudios, lo que respalda la idea de que un clima organizacional positivo es un elemento importante para promover y facilitar el trabajo en equipo efectivo en terapeutas; estos hallazgos son relevantes tanto para la potenciación de la calidad de los servicios de fisioterapia como para el bienestar de los terapeutas y la satisfacción de los pacientes.

El objetivo específico 1, identificó una relación directa baja entre la dimensión estructura del clima organizacional y el trabajo en equipo ($p=0.043<0.05$). Estos hallazgos discrepan con Fernández et al. (2019) encontró una correlación directa moderada ($p=0.018 <0.05$). Al respecto el estudio de Mouro & Duarte (2021) encontró que el clima organizacional puede influir en el trabajo en equipo, la dimensión específica de estructura del clima organizacional no presenta una correlación compacta con el trabajo en equipo en este contexto.

Estos resultados afirman la teoría de Zuta (2020) la dimensión estructura del clima organizacional influye en el trabajo en equipo al establecer roles claros, facilitar la comunicación y coordinación, proporcionar recursos y apoyo, y promover la evaluación y mejora continua. Una estructura organizacional bien diseñada y alineada con los objetivos del trabajo en equipo puede potenciar la eficacia y el éxito de los equipos dentro de una organización. Por ello, la dimensión estructura del clima organizacional puede tener diferentes interpretaciones o definiciones en diferentes estudios. Esto lleva a variaciones que se miden y se asociación con el trabajo en equipo. Estudios utilizan diferentes instrumentos para medir la dimensión estructura, es posible que los resultados difieran.

Por otro lado, el objetivo específico 2, identificó una correlación directa moderada entre la autonomía del clima organizacional y el trabajo en equipo ($p=0.023<0.05$). Al respecto Chiavone et al. (2021) en un estudio encontró una correlación directa moderada ($p=0.021<0,05$).

No obstante, Quispe (2019) afirma que, esta dimensión tiene una relación significativa con el trabajo en equipo, ya que un mayor nivel de autonomía puede fomentar la participación activa, la creatividad y la responsabilidad compartida dentro del equipo. La similitud de resultados en la correlación directa moderada entre la autonomía del clima organizacional y el trabajo en equipo puede explicarse por la importancia de la autonomía en el fomento del trabajo en equipo, la sinergia entre ambos conceptos y la posible influencia de otros factores. Estos hallazgos resaltan la importancia de promover un clima organizacional que fomente la autonomía y el trabajo en equipo como elementos sustanciales para el éxito y la productividad de los equipos de trabajo.

Asimismo, el objetivo específico 3, estableció una correlación directa baja entre las relaciones interpersonales del clima organizacional y el trabajo en equipo ($p=0.006<0.05$). Estos descubrimientos discrepan con Martínez et al. (2019) el estudio reveló que las relaciones interpersonales se relacionan con el trabajo en equipo. Por otro lado, Ortiz et al (2019) en su estudio identificó que la subsistencia de una correlación entre las relaciones interpersonales y el clima organizacional ($p=0,000<0,05$).

Estos hallazgos afirman lo propuesto por Tsukamoto et al. (2021) cada organización tiene su propio contexto y dinámica interna, lo que puede incidir en la forma en que se desarrollan las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo. Por ello, la diferencia de resultados en la correlación directa baja entre las relaciones interpersonales del clima organizacional y el trabajo en equipo puede ser atribuido a un enfoque en otros factores, la influencia de variables mediadoras y el contexto organizacional específico. Estos hallazgos resaltan la importancia de considerar múltiples aspectos del clima organizacional y explorar posibles variables mediadoras para comprender mejor la relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo.

Con respecto al objetivo específico 4, se identificó una correlación directa baja entre las recompensas del clima organizacional y el trabajo en equipo ($p=0.025<0.05$). Al respecto Dávila et al. (2019) en su estudio encontró resultados diferentes, confirmó una relación significativa e invertida entre las variables. Por otro lado, Dávila et al. (2019) que indica que conforme el clima organizacional

incrementa, disminuye el nivel de estrés laboral experimentado por los colaboradores.

Estos hallazgos confirman la teoría de Pérez (2022) las recompensas en el clima organizacional tienen un impacto significativo en el trabajo en equipo al motivar a los miembros, fomentar la cohesión, reconocer los logros, retener talento y mejorar el desempeño del equipo. La implementación adecuada de recompensas crea un entorno favorable para el trabajo en equipo efectivo y contribuye a alcanzar resultados exitosos.

Finalmente, el objetivo específico 5, determinó una correlación directa moderada entre la identidad del clima organizacional y el trabajo en equipo ($p=0.000 < 0.05$). Estos resultados presentan similitud con Naranjo et al. (2019) encontraron relación entre la identidad del clima organizacional y el trabajo en equipo ($p=0,014 < 0,05$). No obstante, estos hallazgos confirman la teoría de Padilla (2020) la identidad del clima organizacional y el trabajo en equipo están interrelacionados.

Una identidad de clima organizacional positiva y sólida promueve un sentido de pertenencia, orientación hacia metas compartidas, una cultura de colaboración y una comunicación efectiva, lo que a su vez fortalece el trabajo en equipo y contribuye a mejores resultados organizacionales. La similitud de resultados de correlación directa moderada entre la identidad del clima organizacional y el trabajo en equipo indica que en el contexto analizado existe una relación moderada y certera entre estas dos variables. La identidad organizacional fuerte y compartida puede proporcionar una base sólida para promover el trabajo en equipo efectivo y colaborativo.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe relación directa baja entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023.
2. Existe relación directa baja entre estructura del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023.
3. Existe relación directa moderada entre la autonomía del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023.
4. Existe relación directa baja entre las relaciones interpersonales del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023.
5. Existe relación directa baja entre las recompensas del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023.
6. Existe relación directa baja entre la identidad del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima, 2023.

VII. RECOMENDACIONES

Se sugiere a las clínicas privadas proporcionar capacitación y desarrollo profesional a los miembros del equipo, permitiéndoles adquirir nuevas habilidades y conocimientos, lo cual aumentará su satisfacción laboral y su compromiso con el equipo y la organización.

Se sugiere a las clínicas privadas facilitar retroalimentación regular y edificante a los miembros del equipo. Distinguir los logros y brindar orientación para mejorar el desempeño individual y colectivo. Esto fomentará el crecimiento y el desarrollo del equipo.

Se recomienda a las clínicas privadas, brindar oportunidades de capacitación y desarrollo, ya sea a través de cursos, talleres, mentorías u otras actividades que promuevan el crecimiento individual y colectivo.

Se sugiere al jefe de servicio, permitir que los terapeutas tengan cierta flexibilidad y autonomía en la planificación de sus horarios y actividades terapéuticas. Esto les brinda la libertad de adaptarse a las necesidades de sus pacientes y optimizar su propio rendimiento.

Se sugiere al jefe de servicio, promover un entorno donde los individuos del equipo se sientan cómodos exponiendo sus ideas, opiniones y preocupaciones. Determinar canales de comunicación efectivos y promover la escucha activa entre los miembros del equipo.

Se sugiere al jefe de servicio que organice más reuniones donde los colaboradores puedan interactuar un poco más y así poder tener un buen clima organizacional y por ende realizar un mejor trabajo en equipo.

REFERENCIAS

- Agbejule, A., Rapo, J., & Saarikoski, L. (2021). Vertical and horizontal trust and team learning: the role of organizational climate. *International Journal of Managing Projects in Business*, 14(7). <https://doi.org/10.1108/IJMPB-05-2020-0155>
- Aljarah, A., & Bayram, P. (2021). Internal Branding and Brand Citizenship Behavior: The Role of Trust, Commitment, and Organizational Climate. In *Emerald Studies in Finance Insurance and Risk Management: New Challenges for Future Sustainability and Wellbeing*. <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-968-920211024>
- Alvarado Melitón, D. (2021). Beneficios del trabajo en equipo durante la formación académica entre áreas de la salud. *Revista Scientific*, 6(20). <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2021.6.20.17.311-326>
- Arancibia S., M. (2021). Consideraciones éticas en la práctica médica. *Revista de Otorrinolaringología y Cirugía de Cabeza y Cuello*, 81(1). <https://doi.org/10.4067/s0718-48162021000100163>
- Bustamante, M. A., Lapo, M. del C., Tello, M. G., Zerda, E. R., Bustamante, M. A., Lapo, M. del C., Tello, M. G., & Zerda, E. R. (2022). Comparación de factores de clima organizacional entre un hospital público y un hospital privado de Guayas (Ecuador). *Información Tecnológica*, 33(3), 249-260. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000300249>
- Cárdenas, A. C., & Moncada, M. Y. (2021). Clima Organizacional en Médicos y Enfermeras del Hospital de Villavicencio. *Universidad Cooperativa de Colombia Sede Villavicencio*.
- Carrasco, S. diaz. (2005). Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. *ICB Research Reports*, 9.
- Castillo, E. F., Medina, M. A., Bernardo, J. V., Reyes, C. E., & Ayala, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Revista Cubana de Salud Publica*, 45(2).
- Cervantes, G., Muñoz, G., & Inda, alma D. (2020). El Trabajo en Equipo y su efecto en la Calidad del Servicio a Clientes. *Revista Espacios*, 41(14).
- Chiavone, F. B. T., Filgueira Martins, C. C., de Lima Ferreira, L., Salvador, P. T.

- C. de O., Santos Bezerril, M., & Santos, V. E. P. (2021). Clima organizativo en una Unidad de Cuidados Intensivos: Percepción del equipo de enfermería. *Enfermería Global: Revista Electrónica Trimestral de Enfermería*, ISSN-e 1695-6141, Vol. 20, Nº. 2, 2021 (Ejemplar Dedicado a: #62 Abril), Págs. 390-425, 20(2), 390-425. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7892672&info=resumen&idioma=SPA>
- Christensen, N. J., Lee, N. J. N., & Bingham, J. B. (2022). Measuring and developing an ethical organizational climate. In *Handbook of Research Methods for Organisational Culture*. <https://doi.org/10.4337/9781788976268.00022>
- Córdova, B. C., Amalia, R., Ponce, L., Margarita, T., & Moreno, E. (2022). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en instituciones de salud del Perú. *TecnoHumanismo*, ISSN-e 2710-2394, Vol. 2, Nº. 3, 2022 (Ejemplar Dedicado a: Finanzas Del Siglo XXI), Págs. 193-207, 2(3).
- Dávila, D., Villegas, G., Elizabeth, S., & García, V. (2019). Estrés laboral y clima organizacional en colaboradores del Hospital Solidaridad, Chiclayo. *UCV Hacer*, 8(1), 31-40. <https://doi.org/10.18050/REVUCVHACER.V8N1A3>
- Díaz Páez, A. P. (2020). Clima organizacional en una institución prestadora de servicio de salud visual, Montería, 2020. In *Universidad de Corboba* (Vol. 21, Issue 1).
- Dueñas Bustinza, C. I. (2021). *Clima organizacional y trabajo en equipo en el personal del hospital de Quillabamba, 2021*. <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20500.12918/5819>
- Efimov, I., Harth, V., & Mache, S. (2021). Health promotion in virtual teamwork through health-oriented leadership. In *Pravention und Gesundheitsforderung* (Vol. 16, Issue 3). <https://doi.org/10.1007/s11553-020-00819-4>
- Elena, Y., Hernández, R., Felipe, A., & Jaramillo, S. (2021). Caracterización de las actividades de trabajo en equipo en una empresa. *Revista Perspectiva Empresarial*, 8(2), 122-138. <https://doi.org/10.16967/23898186.722>
- Emnawer, Y., Haraisa, A. L., & Ahed, A.-H. (2021). The Impact of Organizational Climate on Organizational Reputation-The Mediating Role of Organizational Health: An Empirical Study from Jordan. *Journal of Asian Finance*, 8(10).
- Fernández-Oliva, D., Revilla-Velásquez, M. E., Kolevic-Roca, L. A., Cabrejos-

- Castilla, I., Muchaypiña-Gallegos, I., Sayas-Avilés, I., Chávez-Conde, L., & Mamani-Urrutia, V. A. (2019). Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. *Anales de La Facultad de Medicina*, 80(2), 188-192. <https://doi.org/10.15381/ANALES.802.15745>
- González, J., Ramírez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). Clima organizacional en el sector público Latinoamericano Organizational climate in the Latin American public sector. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1).
- Guarnizo, S., Tapia, A., & Zambrano, F. (2021). El desarrollo organizacional como herramienta para el cambio y la mejora de las empresas comerciales de Guayaquil. *Opuntia Brava*, 13(2).
- Hernández Gracia, T. J., Duana Avila, D., & Polo Jiménez, S. D. (2021). Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista Cubana de Salud Pública*, 47(2).
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de la Investigación. In *McGraw Hill Mexico* (McGraw Hill).
- Hernandez Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN. In *BMC Public Health* (Vol. 5, Issue 1).
- Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esperón, J. M., & Mora Pérez, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa TT - Organizational climate studies: integrative review. *Medisur*, 18(6).
- Joohee, K., & Young, K. (2022). Perceived Discrimination and Workplace Violence among School Health Teachers: Relationship with School Organizational Climate. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*, 33(4). <https://doi.org/10.12799/JKACHN.2022.33.4.432>
- Kunze, F., & Toader, A. F. (2019). Lifespan perspectives on organizational climate. In *Work Across the Lifespan*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-812756-8.00024-4>
- Márquez Gómez, J. O., & Cardoso Jiménez, D. (2022). El clima organizacional y su influencia en colaboradores en una universidad mexicana. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 13(25). <https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1324>

- Martinez Cortes, E., Molina Rodriguez, J. F., Parada Toro, I. M., Martinez Cortes, E., Molina Rodriguez, J. F., & Parada Toro, I. M. (2019). Clima Organizacional: estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos México. *Horizonte Sanitario*, 18(3), 347-356. <https://doi.org/10.19136/HS.A18N3.3197>
- Mehra, S. (2019). Organizational culture, climate, and workplace deviance. In *Analyzing Workplace Deviance in Modern Organizations*. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-9996-8.ch004>
- Morales-Malpartida, R. L. (2019). Liderazgo interpersonal y clima organizacional en el Departamento de enfermería de un hospital público. *Gaceta Científica*, 5(2). <https://doi.org/10.46794/gacien.5.2.694>
- Mouro, C., & Duarte, A. P. (2021). Organisational Climate and Pro-environmental Behaviours at Work: The Mediating Role of Personal Norms. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.635739>
- Murrieta Saavedra, Y., Ochoa, E., & Córdova Cárdenas, G. (2019). Clima organizacional y sus perspectivas de medición. *Cátedra Villarreal*, 7(2). <https://doi.org/10.24039/cv201972819>
- Naranjo Herrera, C., C., Paz Delgado, A. L., A. L., & Marín Betancur, S. M., S. M. (2019). Clima organizacional: Una investigación en la Institución Prestadora de Servicios de salud (IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales. *Univ Empres*, 17(28), 105-126. <https://doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.28.2015.05>
- Olsson, A., Karla, K. M., Johansson, U., Olander Roese, M., & Ritzén, S. (2019). Organizational climate for innovation and creativity-a study in Swedish retail organizations. *International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, 29(3). <https://doi.org/10.1080/09593969.2019.1598470>
- Ortiz Campillo, L., Ortiz Ospino, L. E., Coronell Cuadrado, R. D., Hamburger Madrid, K., & Orozco Acosta, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): Un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2), 187-193. www.revhipertension.com
- Ostovarfar, J., Ghahremani, L., Kaveh, M. H., Nazari, M., & Assadollahi, A. (2021). The Relationship Between Health-Promoting Lifestyle and Health-Related Organizational Climate in Governmental Departments. *Shiraz E Medical Journal*, 22(10). <https://doi.org/10.5812/SEMJ.109427>

- Padilla Montes, F. M. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería. Hospital San José del Callao. In *Universidad Nacional del Callao*.
- Pérez, M. del R. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial del Centro de salud Pomalca, Chiclayo. In *Universidad César Vallejo*.
- Peruzzo, H. E., Silva, E. S., Batista, V. C., Haddad, M. do C. F. L., Peres, A. M., & Marcon, S. S. (2019). Organizational climate and teamwork at the Family Health Strategy. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 72(3). <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0770>
- Pino, E., Granja, A., & Niño, Y. (2021). Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. *Dominio de Las Ciencias*, 7(4).
- Puitiza Lucano, C. M., Tejada Muñoz, S., Morales Rojas, E., Chávez Quintana, S., & Sánchez Santillan, T. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la microred de salud Bagua Grande en Perú. *Revista de La Universidad Del Zulia*, 11(31). <https://doi.org/10.46925//rdluz.31.06>
- Quispe, D. (2019). Influencia del nivel de estrés laboral sobre el clima organizacional en el personal asistencial” de la Red de Salud Islay - 2019. In *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*.
- Quito-Pinduisaca, M. E., & Matovelle-Romo, M. M. (2022). Factores que inciden en el clima organizacional del personal administrativo a nivel hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 7(1). <https://doi.org/10.35381/r.k.v7i1.1888>
- Rangel Álvarez, B. P. (2019). El trabajo en Equipo como fundamento de seguridad del paciente. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 67(2).
- Rodríguez Weber, F. L., Secín Diep, R., & Ramírez Arias, J. L. (2021). El trabajo en equipo como parte de un sistema de salud. *Acta Médica Grupo Ángeles*, 19(4). <https://doi.org/10.35366/102530>
- Romero, S. (2021). Clima organizacional y su influencia en la calidad de atención al paciente en el centro de salud Liberación Social. In *Universidad Nacional de Trujillo*.

- Saavedra, Reyes, Trujillo, Alfaro, & Jara. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Publica*, 45(2).
- Saldaña, A. S., & Torres, C. P. M. (2020). *The Relationship Between the Dimensions of the Organizational Climate in SMEs of the Region Laja-Bajío, Mexico*. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-9425-3.ch025>
- Shin, Y., & Hur, W. M. (2021). Do organizational health climates and leader health mindsets enhance employees' work engagement and job crafting amid the pandemic? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(22). <https://doi.org/10.3390/ijerph182212123>
- Soto Rivera, C. M. C., & Inga Soto, A. K. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *3C Empresa. Investigación y Pensamiento Crítico*, 8(4). <https://doi.org/10.17993/3cemp.2019.080440.95-117>
- Tsukamoto, N., Kudo, M., Katagiri, Y., Watanabe, A., Funaki, Y., & Hirata, A. (2021). Differences in the effects of organisational climate on burnout according to nurses' level of experience. *Journal of Nursing Management*, 29(2). <https://doi.org/10.1111/jonm.13137>
- Wziątek-Staśko, A., & Krawczyk-Antoniuk, O. (2021). Pro-efficiency model of the organizational climate. *IBIMA Business Review*, 2021. <https://doi.org/10.5171/2021.216555>
- Zuta, N. (2020). Liderazgo transformacional y clima organizacional desde la percepción del profesional asistencial de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II Vitarte, 2019. In *Universidad Peruana Unión*.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES Y RANGOS
Variable 1: Clima organizacional	Estructura	Políticas y reglamentos Funciones Metas Procedimientos	1,2,3,4 y 5	Ordinal	Alto / Moderado y Bajo
	Autonomía	Realizar funciones según criterio Oportunidad de toma de decisiones	6,7,8 y 9		
	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo Solidaridad Equidad	10,11,12,13,14,15 y 16		
	Recompensa	Capacitaciones continuas Reconocimiento de logros	17,18,19,20 y 21		
	Identidad	Realiza propuestas Logro de objetivos Nivel de comodidad del trabajo	22,23,24,25 y 26		
Variable 2: Trabajo en equipo	Identidad	Objetivos claros Normas y tareas claras Definición de acciones. Responsabilidades individuales.	1,2,3,4,5,6,7 y 8	Ordinal	Alto / Moderado y Bajo
	Comunicación	Clima de trabajo agradable Comunicación y participación. Comunicación clara y precisa.	,8,9,10,11,12,13 y 14		
	Ejecución	Critico Alternativas ante los problemas. Análisis de consecuencias Indicadores para evaluación.	15,16,17,18,19 y 20		
	Regulación	Conflictos de ideas y métodos. Puntualidad Satisfacción y Evaluación	21,22,23,24,25,26 y 27		

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 1: Clima organizacional				
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de la una clínica privada, Lima, 2023?	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de la una clínica privada, Lima, 2023	HIPÓTESIS Existe relación significativa entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de la una clínica privada, Lima, 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
			PROBLEMA ESPECÍFICOS ¿Cuál es la relación entre la autonomía del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de la una clínica privada, Lima, 2023?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS Identificar la relación entre la autonomía del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de la una clínica privada, Lima, 2023	HIPOTESIS ESPECÍFICAS Existe relación significativa entre la autonomía del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de la una clínica privada, Lima, 2023	Estructura	Políticas y reglamentos Funciones Metas Procedimientos
Autonomía	Realizar funciones según criterio Oportunidad de toma de decisiones	6 -9					
¿Cuál es la relación entre estructura del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de la una clínica privada, Lima, 2023?	Identificar la relación entre estructura del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de la una clínica privada, Lima, 2023	Existe relación significativa entre estructura del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de la una clínica privada, Lima, 2023	Relaciones interpersonales	Trabajo en equipo Solidaridad Equidad	10 -16	Ordinal	Moderado Bajo
¿Cuál es la relación entre la autonomía del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de la una clínica privada, Lima, 2023?	Identificar la relación entre la autonomía del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de la una clínica privada, Lima, 2023	Existe relación significativa entre la autonomía del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de la una clínica privada, Lima, 2023	Recompensa	Capacitaciones continuas Reconocimiento de logros	17 -21		
¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de la una clínica privada, Lima, 2023?	Identificar la relación entre las relaciones interpersonales del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de la una clínica privada, Lima, 2023	Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de la una clínica privada, Lima, 2023	Identidad	Realiza propuestas Logro de objetivos Nivel de comodidad del trabajo	22- 26	Variable 2: Trabajo en equipo	
¿Cuál es la relación entre las recompensas del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de la una clínica privada, Lima, 2023?	Identificar la relación entre las recompensas del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de la una clínica privada, Lima, 2023	Existe relación significativa entre las recompensas del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de la una clínica privada, Lima, 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
			Identidad	Objetivos claros Normas y tareas claras Definición de acciones. Responsabilidades individuales.	1 -8	Ordinal	Alto Moderado Bajo

<p>¿Cuál es la relación entre la identidad del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de la una clínica privada, Lima, 2023?</p>	<p>Identificar la relación entre la identidad del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de la una clínica privada, Lima, 2023.</p>	<p>significativa entre las recompensas del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de la una clínica privada, Lima, 2023 Existe relación significativa entre la identidad del clima organizacional y el trabajo en equipo en los terapeutas de la una clínica privada, Lima, 2023.</p>	<p>Comunicación</p> <p>Ejecución</p> <p>Regulación</p>	<p>Clima de trabajo agradable Comunicación y participación. Comunicación clara y precisa.</p> <p>Critico Alternativas ante los problemas. Análisis de consecuencias Indicadores para evaluación.</p> <p>Conflictos de ideas y métodos. Puntualidad Satisfacción Evaluación</p>	<p>8-14</p> <p>15 -20</p> <p>21- 27</p>		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACION Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS			ESTADÍSTICA		
<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>DISEÑO: Correlacional</p> <p>METODOS:</p> <p>MS Excel</p> <p>IBM SPSS V27.</p>	<p>POBLACIÓN: 75</p> <p>TIPO DE MUESTRA:</p> <p>No probabilístico</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: 75</p>	<p>Variable 1: clima organizacional Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario</p> <p>Variable 2: Trabajo en equipo</p> <p>Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario</p>			<p>DESCRIPTIVA</p> <p>Cuadros de frecuencia y percentiles.</p> <p>INFERENCIAL</p> <p>Rho Spearman</p>		

ANEXO 3: INSTRUMENTO

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucción: A continuación, se encontrará con 26 preguntas relacionadas con el clima organizacional que usted experimenta en su centro de labores; lea con detenimiento cada frase y responda marcando a cada casilla según la enumeración de la tabla que corresponda.

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

DIMENSION: Estructura		1	2	3	4	5
1	¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño?					
2	¿Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas?					
3	¿Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución?					
4	¿Las metas que fija su jefe son razonables para que realice su tarea?					
5	¿Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos?					

DIMENSION: Autonomía		1	2	3	4	5
6	¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio?					
7	¿Le es permitido tomar iniciativas propias al cargo?					
8	¿Usted es responsable del trabajo que realiza?					

9	¿Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones?					
DIMENSION: Relaciones interpersonales		1	2	3	4	5
10	¿Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros?					
11	¿Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí?					
12	¿Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita?					
13	¿El ambiente creado por sus compañeros ¿es el ideal para desempeñar sus funciones?					
14	¿Usted tiene confianza en sus compañeros de trabajo?					
15	¿Su jefe pide su opinión para ayudarlo a tomar decisiones?					
16	¿Puede contar con un trato justo por parte de su jefe?					

DIMENSIÓN: Recompensa		1	2	3	4	5
17	¿La institución le brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades?					
18	¿Recibe Usted felicitación cuando realiza bien su trabajo?					
19	¿Usted siente que su esfuerzo es recompensado como debería de ser?					
20	¿Su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus metas?					
21	¿Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución?					

DIMENSIÓN: Identidad		1	2	3	4	5
22	¿Se siente parte de esta institución?					
23	¿Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo?					
24	¿Considera importante su contribución en esta institución?					
25	¿Está consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución?					
26	¿Disfruta usted trabajar en la institución?					

ANEXO 4. CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO

Instrucción: A continuación, se encontrará con 27 preguntas relacionadas con el trabajo en equipo que usted experimenta en su centro de labores; lea con detenimiento cada frase y responda marcando a cada casilla según la enumeración de la tabla que corresponda

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A Veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSION: Identidad		1	2	3	4	5
1	Los objetivos del equipo están, claros y son aceptados por todos.					
2	Existen normas y tareas claras para todos los integrantes del equipo de trabajo.					
3	Están bien definidos las acciones precisas para alcanzar los objetivos					
4	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.					
5	Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva.					
6	Se han establecidos indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos.					
7	Es respetuoso con las ideas las aportaciones del grupo.					
DIMENSION: Comunicación						
8	El jefe del equipo propicia un clima de trabajo agradable sin olvidar los objetivos del equipo					
9	El jefe del equipo facilita la comunicación y la participación.					
10	La comunicación es clara, fluida y precisa.					
11	Se escucha la opinión de todos					
12	Se ha acordado un método para tomar decisiones.					
13	Las decisiones se toman por consenso					
14	Cuando no se toma de decisiones por consenso las aceptan todos					
DIMENSIÓN: Ejecución		1	2	3	4	5
15	Es crítico ante la información que se recibe					
16	Se generan alternativas de solución ante los problemas.					
17	Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa					
18	Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas					
19	Se desarrollan planes alternativos de trabajo.					
20	Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias.					
DIMENSIÓN: Regulación		1	2	3	4	5
21	Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.					
22	Es puntual en la entrega de trabajo.					
23	Muestra satisfacción por el trabajo riguroso.					
24	Evalúa las actividades realizadas con sentido estricto.					
25	Tiene iniciativa ante problemas que se le plantea.					
26	Se integra bien a diferentes equipos					
27	Es solidario con las decisiones del equipo.					

ANEXO 5: CONFIABILIDAD

INSTRUMENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,863	26

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	72,0000	112,737	,434	,859
P2	71,3500	112,029	,493	,858
P3	70,3500	96,555	,747	,844
P4	69,5500	112,787	,360	,860
P5	69,2000	103,747	,718	,849
P6	71,2500	125,882	-,653	,879
P7	71,3000	111,695	,606	,857
P8	72,1000	116,832	,056	,865
P9	72,3000	116,642	,133	,864
P10	70,0000	109,263	,640	,854
P11	71,0000	91,579	,785	,842
P12	69,9000	116,621	,048	,866
P13	70,6500	88,134	,844	,839
P14	70,2500	95,987	,643	,850
P15	70,7500	87,671	,835	,839
P16	71,5500	119,524	-,160	,871
P17	69,2000	110,168	,547	,856
P18	70,5500	124,471	-,549	,877
P19	70,2500	118,197	-,089	,866
P20	70,6500	117,713	-,030	,866
P21	69,9500	111,208	,572	,857
P22	70,3500	109,924	,578	,855
P23	69,4000	113,200	,252	,862
P24	69,3000	112,537	,515	,858
P25	70,0000	98,526	,867	,842
P26	71,8500	109,292	,548	,855

ANEXO 6: INSTRUMENTO DE TRABAJO EN EQUIPO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,930	27

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	71,3000	238,011	,432	,929
P2	70,6500	236,134	,546	,928
P3	69,6500	214,134	,755	,924
P4	69,2500	216,513	,771	,924
P5	68,6000	216,358	,831	,923
P6	70,8500	239,187	,299	,930
P7	70,7000	231,379	,776	,926
P8	71,4000	243,832	,062	,932
P9	71,6000	243,411	,151	,931
P10	69,6000	217,095	,846	,923
P11	70,3000	212,011	,667	,926
P12	69,3500	230,661	,552	,927
P13	69,9500	206,787	,731	,925
P14	69,6500	212,976	,628	,927
P15	70,0500	206,682	,712	,926
P16	70,8500	243,082	,068	,932
P17	68,6000	223,621	,752	,925
P18	69,9500	243,524	,041	,933
P19	69,6500	235,608	,484	,928
P20	70,0500	236,366	,457	,929
P21	69,3500	227,292	,762	,925
P22	69,7000	228,432	,730	,926
P23	68,7500	229,776	,535	,928
P24	68,7500	224,618	,794	,925
P25	69,3500	214,345	,881	,922
P26	71,1500	234,029	,498	,928
P27	71,1500	243,713	,062	,932

ANEXO 7: VALIDACION DE INSTRUMENTOS



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Yin Flores Huamancuri
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social (X) Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	4
Institución donde labora:	Universidad Alas Peruanas
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala Clima organizacional

Nombre de la Prueba:	Clima organizacional
Autora:	Gomez Rengifo, Dangelo Estefano
Procedencia:	- Zuta, (2020)
Administración:	Terapeutas
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Terapeutas
Significación:	El instrumento consta de 26 ítems dividido en las siguientes dimensiones: estructura (5 ítems), autonomía (4 ítems), relaciones interpersonales (7 ítems), recompensas (5 ítems) y la identidad (5 ítems)



Dimensiones del instrumento: Clima organizacional

- **Primera dimensión: Estructura**
- **Objetivos de la Dimensión:** determinar la eficiencia, eficacia y adecuación de cómo se han diseñado y distribuido las responsabilidades, roles y jerarquías dentro de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas y reglamentos	¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño?	4	4	4	
Funciones	¿Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas?	4	4	4	
Método	¿Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución?	4	4	4	
Metas	¿Las metas que fija su jefe son razonables para que realice su tarea?	4	4	4	
Procedimiento	¿Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos?	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Autonomía**
- **Objetivos de la Dimensión:** es determinar el grado de independencia y autoridad que poseen para tomar decisiones y llevar a cabo acciones sin requerir la aprobación o supervisión constante de una autoridad superior.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funciones	¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio?	4	4	4	
Iniciativas	¿Le es permitido tomar iniciativas propias al cargo?	4	4	4	
Responsabilidad	¿Usted es responsable del trabajo que realiza?	4	4	4	
Oportunidad	¿Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones?	4	4	4	



- Tercera dimensión: Relaciones interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: comprender cómo se interactúa y se comunican las personas entre sí dentro de un grupo o comunidad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compañerismo	¿Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros?	4	4	4	
Relaciones interpersonales	¿Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí?	4	4	4	
Apoyo	¿Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita?	4	4	4	
Ambiente	¿El ambiente creado por sus compañeros ¿es el ideal para desempeñar sus funciones?	4	4	4	
Confianza	¿Usted tiene confianza en sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
Toma de decisiones	¿Su jefe pide su opinión para ayudarlo a tomar decisiones?	4	4	4	
Trato	¿Puede contar con un trato justo por parte de su jefe?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Recompensas
- Objetivos de la Dimensión: comprender cómo se interactúa y se comunican las personas entre sí dentro de un grupo o comunidad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
capacitación	¿La institución le brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades?	4	4	4	
Reconocimiento	¿Recibe Usted felicitación cuando realiza bien su trabajo?	4	4	4	
Logro	¿Usted siente que su esfuerzo es recompensado como debería de ser?	4	4	4	
Motivación	¿Su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus metas?	4	4	4	
Reconocimiento de esfuerzo	¿Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución?	4	4	4	

- Quinta dimensión: Identidad
- **Objetivos de la Dimensión:** comprender cómo se interactúa y se comunican las personas entre sí dentro de un grupo o comunidad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificado	¿Se siente parte de esta institución?	4	4	4	
Propuestas de mejora	¿Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo?	4	4	4	
Contribución	¿Considera importante su contribución en esta institución?	4	4	4	
Logro de metas	¿Está consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución?	4	4	4	



M.G. Flores Huámancuri Yin Hirvin
Firma del evaluador

DNI: 45895190



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Clima organizacional y trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

4. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Milagros Jaimes Sambrano
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	12
Institución donde labora:	Hospital Sergio E. Bernales
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

5. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

6. Datos de la escala Clima organizacional

Nombre de la Prueba:	Clima organizacional
Autora:	Gomez Rengifo, Dangelo Estefano
Procedencia:	- Zuta, (2020)
Administración:	Terapeutas
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Terapeutas
Significación:	El instrumento consta de 26 ítems dividido en las siguientes dimensiones: estructura (5 ítems), autonomía (4 ítems), relaciones interpersonales (7 ítems), recompensas (5 ítems) y la identidad (5 ítems)



Dimensiones del instrumento: Clima organizacional

- Primera dimensión: Estructura
- **Objetivos de la Dimensión:** determinar la eficiencia, eficacia y adecuación de cómo se han diseñado y distribuido las responsabilidades, roles y jerarquías dentro de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas y reglamentos	¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño?	4	4	4	
Funciones	¿Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas?	4	4	4	
Método	¿Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución?	4	4	4	
Metas	¿Las metas que fija su jefe son razonables para que realice su tarea?	4	4	4	
Procedimiento	¿Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Autonomía
- **Objetivos de la Dimensión:** es determinar el grado de independencia y autoridad que poseen para tomar decisiones y llevar a cabo acciones sin requerir la aprobación o supervisión constante de una autoridad superior.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funciones	¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio?	4	4	4	
Iniciativas	¿Le es permitido tomar iniciativas propias al cargo?	4	4	4	
Responsabilidad	¿Usted es responsable del trabajo que realiza?	4	4	4	
Oportunidad	¿Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones?	4	4	4	



- Tercera dimensión: Relaciones interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: comprender cómo se interactúa y se comunican las personas entre sí dentro de un grupo o comunidad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compañerismo	¿Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros?	4	4	4	
Relaciones interpersonales	¿Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí?	4	4	4	
Apoyo	¿Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita?	4	4	4	
Ambiente	¿El ambiente creado por sus compañeros ¿es el ideal para desempeñar sus funciones?	4	4	4	
Confianza	¿Usted tiene confianza en sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
Toma de decisiones	¿Su jefe pide su opinión para ayudarlo a tomar decisiones?	4	4	4	
Trato	¿Puede contar con un trato justo por parte de su jefe?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Recompensas
- Objetivos de la Dimensión: comprender cómo se interactúa y se comunican las personas entre sí dentro de un grupo o comunidad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
capacitación	¿La institución le brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades?	4	4	4	
Reconocimiento	¿Recibe Usted felicitación cuando realiza bien su trabajo?	4	4	4	
Logro	¿Usted siente que su esfuerzo es recompensado como debería de ser?	4	4	3	
Motivación	¿Su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus metas?	3	3	3	
Reconocimiento de esfuerzo	¿Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución?	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Quinta dimensión: Identidad
- **Objetivos de la Dimensión:** comprender cómo se interactúa y se comunican las personas entre sí dentro de un grupo o comunidad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificado	¿Se siente parte de esta institución?	4	4	4	
Propuestas de mejora	¿Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo?	4	4	4	
Contribución	¿Considera importante su contribución en esta institución?	4	4	4	
Logro de metas	¿Está consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución?	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI: 44469323



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ocaña Fernández Yolvi Javier
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	12
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala Clima organizacional

Nombre de la Prueba:	Clima organizacional
Autora:	Gomez Rengifo, Dangelo Estefano
Procedencia:	- Zuta, (2020)
Administración:	Terapeutas
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Terapeutas
Significación:	El instrumento consta de 26 ítems dividido en las siguientes dimensiones: estructura (5 ítems), autonomía (4 ítems), relaciones interpersonales (7 ítems), recompensas (5 ítems) y la identidad (5 ítems)



Dimensiones del instrumento: Clima organizacional

- Primera dimensión: Estructura
- **Objetivos de la Dimensión:** determinar la eficiencia, eficacia y adecuación de cómo se han diseñado y distribuido las responsabilidades, roles y jerarquías dentro de la organización.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Políticas y reglamentos	¿Las políticas y reglamentos vigentes facilitan el cumplimiento de su desempeño?	4	4	4	
Funciones	¿Cree usted que sus funciones y responsabilidades están claramente definidas?	4	4	4	
Método	¿Está usted conforme con las reglas establecidas por la institución?	4	4	4	
Metas	¿Las metas que fija su jefe son razonables para que realice su tarea?	4	4	4	
Procedimiento	¿Los procedimientos en su área ayudan a la realización de sus trabajos?	4	4	4	

- Segunda dimensión: Autonomía
- **Objetivos de la Dimensión:** es determinar el grado de independencia y autoridad que poseen para tomar decisiones y llevar a cabo acciones sin requerir la aprobación o supervisión constante de una autoridad superior.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funciones	¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de la forma adecuada y según su criterio?	4	4	4	
Iniciativas	¿Le es permitido tomar iniciativas propias al cargo?	4	4	4	
Responsabilidad	¿Usted es responsable del trabajo que realiza?	4	4	4	
Oportunidad	¿Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones?	4	4	4	



- Tercera dimensión: Relaciones interpersonales
- Objetivos de la Dimensión: comprender cómo se interactúa y se comunican las personas entre sí dentro de un grupo o comunidad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compañerismo	¿Las personas que trabajan en la institución se ayudan los unos a los otros?	4	4	4	
Relaciones interpersonales	¿Las personas que trabajan en la institución se llevan bien entre sí?	4	4	4	
Apoyo	¿Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita?	4	4	4	
Ambiente	¿El ambiente creado por sus compañeros ¿es el ideal para desempeñar sus funciones?	4	4	4	
Confianza	¿Usted tiene confianza en sus compañeros de trabajo?	4	4	4	
Toma de decisiones	¿Su jefe pide su opinión para ayudarlo a tomar decisiones?	4	4	4	
Trato	¿Puede contar con un trato justo por parte de su jefe?	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Recompensas
- Objetivos de la Dimensión: comprender cómo se interactúa y se comunican las personas entre sí dentro de un grupo o comunidad.

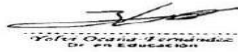
INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
capacitación	¿La institución le brinda capacitación para obtener un mejor desarrollo de sus actividades?	4	4	4	
Reconocimiento	¿Recibe Usted felicitación cuando realiza bien su trabajo?	4	4	4	
Logro	¿Usted siente que su esfuerzo es recompensado como debería de ser?	4	4	4	
Motivación	¿Su jefe le motiva con recompensas económicas frente al logro de sus metas?	4	4	4	
Reconocimiento de esfuerzo	¿Se realizan reuniones de reconocimiento valorando el esfuerzo del personal en el logro de metas y objetivos de la institución?	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Quinta dimensión: Identidad
- Objetivos de la Dimensión: comprender cómo se interactúa y se comunican las personas entre sí dentro de un grupo o comunidad.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificado	¿Se siente parte de esta institución?	4	4	4	
Propuestas de mejora	¿Usted presenta propuestas y sugerencias para mejorar su trabajo?	4	4	4	
Contribución	¿Considera importante su contribución en esta institución?	4	4	4	
Logro de metas	¿Está consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución?	4	4	4	



*Yo Soy Obrero y Estudiante
Dr. en Educación*

Firma del evaluador

DNI: 40043433



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

4. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Yin Flores Huamancuri	
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ()	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social (X)
	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	4	
Institución donde labora:	Universidad Alas Peruanas	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

5. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

6. Datos de la escala Trabajo en equipo

7.

Nombre de la Prueba:	Trabajo en equipo
Autora:	Gomez Rengifo, Dangelo Estefano
Procedencia:	Dueñas, (2021)
Administración:	Terapeutas
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Terapeutas
Significación:	El instrumento está compuesto por 27 ítems dividido en cuatro dimensiones: regulación (7 ítems), identidad (7 ítems), comunicación (6 ítems), y ejecución (7 ítems).



- **Objetivos de la Dimensión:** obtener una evaluación precisa y objetiva del desempeño laboral de los empleados en relación con sus responsabilidades y tareas asignadas.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Critico	Es crítico ante la información que se recibe	4	4	4	
Solución	Se generan alternativas de solución ante los problemas.	4	4	4	
Consecuencias	Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa	4	4	4	
Eficacia	Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas	4	4	4	
Planes de trabajo	Se desarrollan planes alternativos de trabajo.	4	4	4	
Expresan conflictos	Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión: Regulación**
- **Objetivos de la Dimensión:** analizar su capacidad para autorregularse y controlar su comportamiento, emociones y acciones en el entorno laboral.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conflictos	Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.	4	4	4	
Puntualidad	Es puntual en la entrega de trabajo.	4	4	4	
Satisfacción	Muestra satisfacción por el trabajo riguroso.	4	4	4	
Actividades realizadas	Evalúa las actividades realizadas con sentido estricto.	4	4	4	
Iniciativa	Tiene iniciativa ante problemas que se le plantea.	4	4	4	
Integración	Se integra bien a diferentes equipos	3	3	3	
Solidaridad	Es solidario con las decisiones del equipo.	3	3	3	


MSc. Flores *[Firma]* Ysa Hénry

Firma del evaluador

DNI: 45895190



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Clima organizacional y trabajo en equipo en los terapeutas de una clínica privada, Lima 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Milagros Jaimes Sambrano
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica (x) Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	12
Institución donde labora:	Hospital Sergio E. Bernales
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala Trabajo en equipo

Nombre de la Prueba:	Trabajo en equipo
Autora:	Gomez Rengifo, Dangelo Estefano
Procedencia:	Dueñas, (2021)
Administración:	Terapeutas
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Terapeutas
Significación:	El instrumento está compuesto por 27 ítems dividido en cuatrodimensiones: regulación (7 ítems), identidad (7 ítems), comunicación (6 ítems), y ejecución (7 ítems).



Dimensiones del instrumento: Clima organizacional

Dimensiones del instrumento: Trabajo en equipo

- Primera dimensión: Identidad
- Objetivos de la Dimensión: busca obtener una visión clara y coherente de la esencia y personalidad de la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos claros	Los objetivos del equipo están, claros y son aceptados por todos.	4	4	4	
Normas claras	Existen normas y tareas claras para todos los integrantes del equipo de trabajo.	4	4	4	
Acciones precisas	Están bien definidos las acciones precisas para alcanzar los objetivos	4	4	4	
Responsabilidades	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.	4	4	4	
Criticas	Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva.	4	4	4	
Información	Se han establecidos indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos.	4	4	4	
Aportaciones	Es respetuoso con las ideas las aportaciones del grupo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: analizar y comprender cómo fluye la información dentro de la organización.
-

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima agradable	El jefe del equipo propicia un clima de trabajo agradable sin olvidar los objetivos del equipo	4	4	4	
Participación	El jefe del equipo facilita la comunicación y la participación.	4	4	4	
Comunicación	La comunicación es clara, fluida y precisa.	4	4	4	
Escucha a los demás	Se escucha la opinión de todos	4	4	4	
Toma de decisiones	Se ha acordado un método para tomar decisiones.	4	4	4	
Respeto a las opiniones	Cuando no se toma de decisiones por consenso las aceptan todos	4	4	4	

- Tercera dimensión: Ejecución
- Objetivos de la Dimensión: obtener una evaluación precisa y objetiva del desempeño laboral de los empleados en relación con sus responsabilidades y tareas asignadas.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Critico	Es crítico ante la información que se recibe	4	4	4	
Solución	Se generan alternativas de solución ante los problemas.	4	4	4	
Consecuencias	Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa	4	4	4	
Eficacia	Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas	4	4	4	
Planes de trabajo	Se desarrollan planes alternativos de trabajo.	4	4	4	
Expresan conflictos	Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Regulación
- Objetivos de la Dimensión: analizar su capacidad para autorregularse y controlar su comportamiento, emociones y acciones en el entorno laboral.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conflictos	Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.	4	4	4	
Puntualidad	Es puntual en la entrega de trabajo.	4	4	4	
Satisfacción	Muestra satisfacción por el trabajo riguroso.	4	4	4	
Actividades realizadas	Evalúa las actividades realizadas con sentido estricto.	4	4	4	
Iniciativa	Tiene iniciativa ante problemas que se le plantea.	4	4	4	
Integración	Se integra bien a diferentes equipos	3	3	3	
Solidaridad	Es solidario con las decisiones del equipo.	3	3	3	



Firma del evaluador

DNI: 44469323

Dimensiones del instrumento: Trabajo en equipo

- Primera dimensión: Identidad
- Objetivos de la Dimensión: busca obtener una visión clara y coherente de la esencia y personalidad de la empresa.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos claros	Los objetivos del equipo están, claros y son aceptados por todos.	4	4	4	
Normas claras	Existen normas y tareas claras para todos los integrantes del equipo de trabajo.	4	4	4	
Acciones precisas	Están bien definidos las acciones precisas para alcanzar los objetivos	4	4	4	
Responsabilidades	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.	4	4	4	
Criticas	Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva.	4	4	4	
Información	Se han establecidos indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos.	4	4	4	
Aportaciones	Es respetuoso con las ideas las aportaciones del grupo.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Comunicación
- Objetivos de la Dimensión: analizar y comprender cómo fluye la información dentro de la organización.
-

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Clima agradable	El jefe del equipo propicia un clima de trabajo agradable sin olvidar los objetivos del equipo	4	4	4	
Participación	El jefe del equipo facilita la comunicación y la participación.	4	4	4	
Comunicación	La comunicación es clara, fluida y precisa.	4	4	4	
Escucha a los demás	Se escucha la opinión de todos	4	4	4	
Toma de decisiones	Se ha acordado un método para tomar decisiones.	4	4	4	
Respeto a las opiniones	Cuando no se toma de decisiones por consenso las aceptan todos	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Tercera dimensión: Ejecución
- Objetivos de la Dimensión: obtener una evaluación precisa y objetiva del desempeño laboral de los empleados en relación con sus responsabilidades y tareas asignadas.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Critico	Es crítico ante la información que se recibe	4	4	4	
Solución	Se generan alternativas de solución ante los problemas.	4	4	4	
Consecuencias	Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa	4	4	4	
Eficacia	Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas	4	4	4	
Planes de trabajo	Se desarrollan planes alternativos de trabajo.	4	4	4	
Expresan conflictos	Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Regulación
- Objetivos de la Dimensión: analizar su capacidad para autorregularse y controlar su comportamiento, emociones y acciones en el entorno laboral.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conflictos	Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.	4	4	4	
Puntualidad	Es puntual en la entrega de trabajo.	4	4	4	
Satisfacción	Muestra satisfacción por el trabajo riguroso.	4	4	4	
Actividades realizadas	Evalúa las actividades realizadas con sentido estricto.	4	4	4	
Iniciativa	Tiene iniciativa ante problemas que se le plantea.	4	4	4	
Integración	Se integra bien a diferentes equipos	3	3	3	
Solidaridad	Es solidario con las decisiones del equipo.	3	3	3	

Firma del evaluador

DNI: 40043433

ANEXO 8: ANÁLISIS DE NORMALIDAD

Se llevó a cabo un análisis de normalidad utilizando el test de Kolmogorov-Smirnov, debido a que población fue mayor a 50 participantes.

Hipótesis nula (H0): Los datos siguen una distribución normal

Hipótesis alternativa (H1): Los datos no siguen esa distribución normal

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1 Clima organizacional	,324	75	,000
D1 Estructura	,380	75	,000
D2 Autonomía	,432	75	,000
D3 Relaciones interpersonales	,409	75	,000
D4 Recompensas	,452	75	,000
D5 Identidad	,386	75	,000
V2 Trabajo en equipo	,352	75	,000
D1 Identidad	,409	75	,000
D2 Comunicación	,350	75	,000
D3 Ejecución	,254	75	,000
D4 Regulación	,343	75	,000

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Se encontró ($P= 0,000 < 0.05$), por ello se acepta H1 los datos obtenidos no siguen una distribución normal. En consecuencia, se optó por utilizar una prueba no paramétrica (Rho de Spearman) para examinar la relación entre las variables estudiadas.

ANEXO 9: CONSENTIMIENTO INFORMADO

CLIMA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS TERAPEUTAS DE UNA CLÍNICA PRIVADA, LIMA, 2023

AUTOR: Gomez Rengifo, Dangelo Estefano

Propósito del estudio:

El propósito de estudiar el clima organizacional y el trabajo en equipo es comprender cómo estos factores influyen en el desempeño y la productividad de los empleados, así como en la satisfacción laboral y el bienestar general en el entorno laboral. Al analizar estas variables, se busca identificar posibles áreas de mejora en la organización, promover un ambiente de trabajo positivo y fortalecer la colaboración entre los miembros del equipo para lograr resultados más efectivos y una mayor calidad de vida labora

Procedimientos:

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Clima organizacional y trabajo en equipo en los terapeutas de una Clínica Privada, Lima 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de Clínica.
3. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo

NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Gomez Rengifo, Dangelo Estefano; email: Dangelocg508@gmail.com y Docente asesora Dra.Huauya Leuyacc María Elena; email: mahuauyale@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos

Fecha y hora:

ANEXO 10: CARTA DE PRESENTACIÓN



Escuela de Posgrado

Lima SJL, 7 de junio del 2023

N°Carta P.320 – 2023-1 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Dr. Antonio Torres Olivas

Director Clínica San Juan de Dios

Asunto: Carta de Presentación del estudiante. **GOMEZ RENGIFO DANGELO ESTEFANO**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GOMEZ RENGIFO DANGELO ESTEFANO** identificado(a) con DNI N.°74497946 y código de matrícula N° 7002819812; estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

CLIMA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS TERAPEUTAS DE UNA CLINICA PRIVADA, LIMA, 2023

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



*Cc. Interesado,
Administrativo*



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.