



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Clima laboral en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos en  
una Institución Privada de Salud, Lima - 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTORA:**

Cáceres Orellana, María Ingrid (orcid.org/[0000-0003-4798-0600](https://orcid.org/0000-0003-4798-0600))

**ASESORA:**

Dra. Diaz Mujica, Juana Yrís (orcid.org/[0000-0001-8268-4626](https://orcid.org/0000-0001-8268-4626))

**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**

**2022**

## **Dedicatoria**

Dedicado en primer lugar a Dios Todopoderoso que siempre me acompaña, y hace posible realizar mis metas, a mis padres por todo su amor y aprecio para lograr esta tesis. A mis hermanas por su apoyo constante.

## **Agradecimiento**

Esta tesis ha sido una gran bendición. Agradezco a mi asesora y revisor por permitir terminar dicha tesis, así como a mis padres por alentarme a seguir alcanzando mis objetivos gracias por estar presente no solo en esta etapa tan importante de mi vida, sino en todo momento. A mis hermanas que estuvieron a mi lado apoyándome y logrando que este sueño se haga realidad.

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	5
III. Metodología	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. Resultados	24
V. Discusión	38
VI. Conclusiones	46
VII. Recomendaciones	47
Referencias	48
Anexos	

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Niveles de la variable clima laboral	24
Tabla 2 Niveles de las dimensiones del clima laboral	25
Tabla 3 Niveles de la variable desempeño laboral	26
Tabla 4 Niveles de las dimensiones del desempeño laboral	27
Tabla 5 Prueba de ómnibus de coeficientes de modelo	28
Tabla 6 Pseudo R cuadrados	28
Tabla 7 Coeficientes estimados	29
Tabla 8 Prueba de ómnibus de coeficientes de modelo	30
Tabla 9 Pseudo R cuadrados	30
Tabla 10 Coeficientes estimados	31
Tabla 11 Prueba de ómnibus de coeficientes de modelo	32
Tabla 12 Pseudo R cuadrados	32
Tabla 13 Coeficientes estimados	33
Tabla 14 Prueba de ómnibus de coeficientes de modelo	34
Tabla 15 Pseudo R cuadrados	34
Tabla 16 Coeficientes estimados	35
Tabla 17 Prueba de ómnibus de coeficientes de modelo	36
Tabla 18 Pseudo R cuadrados	36
Tabla 19 Coeficientes estimados	37
Tabla 20 Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables y dimensiones	89

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
Figura 1 Diseño de investigación	17
Figura 2 Niveles del clima laboral	24
Figura 3 Niveles de las dimensiones del clima laboral	25
Figura 4 Niveles del desempeño laboral	26
Figura 5 Niveles de las dimensiones del desempeño laboral	27

## Resumen

La investigación tuvo como finalidad determinar la incidencia del clima laboral en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de la institución privada de salud, Lima 2022; además la metodología empleada se basó en un enfoque cuantitativo, de tipo básico y de diseño no experimental; la población estuvo conformada por 100 tecnólogos médicos que laboran en la institución, se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple donde la muestra fue establecida por 80 tecnólogos médicos de la institución privada de salud, donde se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario sobre clima o ambiente laboral estuvo estructurado por 32 ítems y el desempeño por 24 ítems con una escala Likert, obteniendo una confiabilidad del 83.9% y un 75.7% respectivamente. Como resultado, se obtuvo un nivel medio de clima laboral del 91.3% y desempeño laboral con un 98.8%, asimismo se concluyó que las dimensiones del clima laboral (liderazgo, motivación, comunicación y trabajo en equipo) inciden significativamente en las dimensiones del desempeño laboral (calidad del trabajo, compromiso, productividad y competencias profesionales). Se concluyó que el clima laboral incide significativamente en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de la institución privada de salud.

*Palabras clave:* Ambiente; desempeño; productividad; calidad.

## **Abstract**

The purpose of the research was to determine the incidence of the work environment on the work performance of the medical technologists of the private health institution, Lima 2022; in addition, the methodology used was based on a quantitative approach, basic and non-experimental design; The population consisted of 100 medical technologists working in the institution, simple random probability sampling was used where the sample was established by 80 medical technologists of the private health institution, where the survey technique was used and as an instrument the questionnaire on work climate or work environment was structured by 32 items and the performance by 24 items with a Likert scale, obtaining a reliability of 83.9% and 75.7% respectively. The reliability was 83.9% and 75.7% respectively. As a result, an average level of work climate of 91.3% and work performance of 98.8% were obtained. It was also concluded that the dimensions of work climate (leadership, motivation, communication and teamwork) have a significant impact on the dimensions of work performance (quality of work, commitment, productivity and professional competencies). It was concluded that the work environment significantly affects the work performance of the medical technologists of the private health institution.

*Keywords:* Environment; performance; productivity; quality.



## I. Introducción

Actualmente, la gestión del clima laboral ha adquirido mayor relevancia en el mundo empresarial. La gestión de recursos humanos, orienta a garantizar a los trabajadores un ambiente laboral agradable y donde el jefe lleve una buena relación con sus subordinados. Constituye un factor fundamental en las organizaciones, porque esta falla, influye en el compromiso y la satisfacción laboral; razón por la cual impacta directamente en los resultados de la compañía, afectando no solo en la rentabilidad sino también en la productividad de los empleados, calidad del servicio y reputación de la organización (Vera & Suárez, 2018). Por tanto, el clima laboral puede tener un efecto positivo en la empresa, o puede significar un obstáculo si no es bueno (Pashanasi et al., 2021).

A nivel mundial, de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), existen marcadas diferencias entre países respecto a la gestión del recurso humano. En países de la UE, por ejemplo, una sexta parte de los trabajadores trabaja más de 48 horas a la semana. En Estados Unidos, Europa y Turquía, sólo entre el 20% y el 40%, tienen permitido tomar de una a dos horas de trabajo para ocuparse de asuntos personales o familiares. Igualmente, los trabajadores manifiestan que realizan un trabajo físico y emocional exigente, pues se les exige realizar muchas tareas con poco tiempo para realizarlas. Incluso, en todos los países, más del 50% se encuentran expuestos a riesgos laborales y generalmente las mujeres ganan mucho menos que los hombres. El 12% declara ser maltratado verbalmente, son víctimas de humillaciones, hostigamiento, acoso sexual y otros.

En América Latina, menos del 10% de los trabajadores de 18 países de la región considera que tiene un empleo ideal. A lo que Canales-Farah et al. (2021) destacaron que, sí los empleados no perciben un clima laboral positivo, a pesar de contar con buenos puestos, influye en sus niveles de desempeño. Al situarse en el contexto actual de la crisis generada por la pandemia del COVID-19, debido a la disminución del 10% del empleo formal; muchos trabajadores han percibido un aumento de la carga laboral, lo cual se vio reflejado en mayor cantidad de horas de trabajo, días de trabajo adicionales. El 38% ha manifestado que, durante el periodo

de confinamiento, a través del trabajo remoto, han realizado labores hasta más de dos horas de lo contemplado dentro del régimen laboral regular.

En el Perú, según una encuesta realizada por Aptitus a empresas de distintos rubros, la mayoría se caracterizan porque solo se enfocan en medir el clima laboral pero no implementan acciones para una óptima gestión en el ambiente de trabajo. Tal es así, que ocho de cada 10 peruanos consideran que el clima laboral es un factor determinante de su desempeño, y nueve de cada 10 piensan seriamente en cambiarse a otra empresa si el clima laboral fuera negativo. Ello ocasiona frecuentemente una fuga de capital humano, donde incluso se pierde la oportunidad de mantener a un trabajador con talento. Asimismo, el 30% de los trabajadores, manifiesta que en sus lugares de trabajo sus opiniones no se toman en cuenta y el 36% no se siente valorado por su jefe (Vargas & Chávez, 2019; Gil, 2019).

A nivel local, en la institución privada de salud, es una red que oferta servicios de salud, dentro de su personal, específicamente tecnólogos médicos, se viene observando un clima laboral con algunas limitaciones, entendido por la autonomía, motivación y apoyo que manifiestan los profesionales, mencionando que les gustaría contar con un mayor soporte de parte de la institución para realizar sus funciones, así como con incentivos que los impulse a un mayor compromiso y competencia laboral, y su dedicación y esfuerzo sea reconocido. Los tecnólogos se encuentran sometidos a cumplir con determinadas tareas, mismas que involucra su desempeño laboral, el cual puede verse condicionado por el clima laboral que perciben.

De acuerdo con la problemática abordada, el estudio pretende dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿Cómo incide el clima laboral en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de la institución en mención? Como problemas específicos se establecen los siguientes: (a) ¿Cómo incide el liderazgo en la calidad del trabajo de los tecnólogos médicos de la misma institución?; (b) ¿Cómo incide la motivación en el compromiso de los tecnólogos médicos de la institución?; (c) ¿Cómo incide la comunicación en la productividad de los tecnólogos médicos de la misma institución?; (d) ¿Cómo incide el trabajo en equipo en las competencias profesionales de los tecnólogos médicos en la institución?

El presente estudio tiene justificación teórica porque el clima laboral constituye un elemento fundamental y diferenciador en todas las organizaciones. En cuanto al desempeño laboral, resulta importante porque es una oportunidad para identificar áreas o aspectos en lo que se puede mejorar y orientar al logro de los objetivos organizacionales. En este sentido, se expone la problemática desde la mirada de los trabajadores, en donde se resalta de necesidad de desarrollar un clima laboral de nivel alto, para generar en los colaboradores niveles elevados en cuanto a su desempeño, es así como los resultados de la investigación contribuyen con un aporte teórico que pueden ser utilizados en nuevas investigaciones.

En la justificación práctica, los resultados registrados en la investigación contribuirán a una toma de decisiones más efectiva en cuanto a la gestión del recurso humano, así como la implementación de acciones para la mejora de un ambiente laboral que promueva la motivación, el compromiso y el desempeño de los trabajadores. La justificación social, porque de las acciones de mejora que surjan al término de la publicación de resultados, optimizarán el clima laboral e igualmente el desempeño de todo el personal de la institución privada de salud Lima. Respecto a la justificación metodológica, el estudio contribuye con la proporción de procedimientos e instrumentos validados que permitan medir el clima laboral y el desempeño laboral de trabajadores, incluso pueden ser referentes para investigaciones similares. Finalmente, este estudio permitirá a los gestores de salud tomar medidas en beneficio de su desempeño laboral.

Como objetivo general se establece: Determinar la incidencia del clima laboral en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de la institución en mención. Como objetivos específicos se establecen los siguientes: (a) Identificar la incidencia del Liderazgo en la calidad del trabajo de los tecnólogos médicos de la institución; (b) Establecer la incidencia de la motivación en el compromiso de los tecnólogos médicos de la institución; (c) Medir la incidencia de la comunicación en la productividad de los tecnólogos médicos de la de la misma institución y (d) Examinar la incidencia del trabajo en equipo en las competencias profesionales de los tecnólogos médicos en la institución.

Como hipótesis general se formula: El clima laboral incide significativamente en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de la institución en mención. Como hipótesis específicas se formula: (a) El liderazgo incide significativamente en la calidad del trabajo de los tecnólogos médicos de la institución; (b) La motivación incide significativamente en el compromiso de los tecnólogos médicos de la institución; (c) La comunicación incide significativamente en la productividad de los tecnólogos médicos de la misma institución y (d) El trabajo en equipo incide significativamente en las competencias profesionales de los tecnólogos médicos de la institución.

## II. Marco Teórico

A **nivel nacional**, De la Cruz y Ramírez (2021) relacionaron el clima y satisfacción laboral en enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud en Lima. El estudio fue aplicado, correlacional y tuvo 75 participantes. Donde los autores hallaron que el 25.3% de enfermeras muestran un deterioro en comunicación, el 21.3% se sienten insatisfechos con su desempeño. Concluyeron que las variables se relacionan en un 70.8; en ese sentido, es necesario enfatizar en temas sobre la satisfacción y el clima organizacional, llegando a evidenciar resultados positivos a favor de las entidades hospitalarias.

Delgado et al. (2020) analizaron la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en trabajadores de una la Red de Salud de Trujillo. El estudio fue mixto, correlacional, no experimental y tuvo 98 participantes. Se halló que el 98% mostró niveles medio y alto de estrés, el 39.8% tuvo un desempeño regular, asimismo se evidenció correlación negativa entre el estrés laboral y la productividad y los comportamientos de los colaboradores con  $r = -0.650$  y  $r = -0.638$ . Concluyeron que hay correlación negativa y moderada entre las variables con un  $r = -0.688$ .

Quintana-Atencio y Tarqui-Mamani (2020) midieron el desempeño laboral en enfermeras de un hospital de Callao. El estudio fue transversal y tuvo 208 participantes. Resultó que el 24,5% tiene desempeño insuficiente; debido a la percepción de sobrecarga laboral con el 63%, además el 70.2% alegó no recibir capacitaciones, el 51,0% no tiene facilidades en sus horarios de trabajo; el 84,3% se siente desmotivado. Concluyeron que se requiere desarrollar un clima organizacional óptimo.

Alemán (2019) analizó la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en jefes de área de hospitales públicos en Arequipa. El estudio fue cuantitativo, correlacional, no experimental y tuvo 55 participantes; el autor encontró que los indicadores de las variables clima y desempeño laboral se correlaciona positivamente, sin embargo, no encontró correlación entre las variables, es por ello que concluyó que las variables deben ser estudiadas por separado.

Castillo et al. (2019) analizaron la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en personal de salud de Huaraz. El estudio fue descriptivo correlacional y tuvo 88 participantes. Se halló que ellos tienen un nivel medio de liderazgo (50%) y había que mejorar el clima laboral (68.2%); asimismo encontró que el clima organizacional se relaciona positivamente con el liderazgo organizacional y transformacional con un  $r = 0.644$  y  $r = 0.660$ . En base a ello, concluyó que existe relación positiva entre ambas variables, aseverando que, a mayor liderazgo, el clima organizacional será mejor.

Rivera (2018) analizó la relación entre el clima laboral y el desempeño laboral en personal en tecnólogos médicos de un hospital de Lima. El estudio fue descriptivo correlacional y tuvo 40 participantes. Se halló que las dimensiones motivación e identidad no se relacionan con el desempeño laboral del clima laboral no se relacionan con el desempeño; sin embargo, se evidenció relación entre la recompensa y el desempeño ( $r = 0.038$ ). Llegando a concluir la inexistente relación entre las variables.

Herrera (2018) buscó determinar la relación entre calidad de vida, clima y desempeño laboral en enfermeros de un hospital de Callao. El estudio fue correlacional y participaron 103 profesionales de enfermería. Reveló que hubo un nivel de calidad de vida laboral moderado (66%), un clima laboral desfavorable (69%), pero adecuado desempeño (90.3%); también se encontró relación entre las dimensiones relaciones interpersonales ( $r = 0.521$ ), experiencia ( $r = 0.529$ ) y satisfacción laboral ( $r = 0.381$ ). Concluyendo que hay relación entre las variables con un  $r = 0.562$ ; en efecto, brindar seguridad al personal contribuirá a mantener un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral del personal hospitalario, incrementando no sólo la calidad de vida de los colaboradores, asimismo, el liderazgo y la toma de decisiones permitirán acrecentar los niveles de desempeño laboral.

A **nivel internacional**, Shahnnavazi et al. (2021) analizaron la relación entre el clima organizacional y el desempeño de enfermeros de hospitales privados de Irán. El estudio fue descriptivo transversal y participaron 108 enfermeros, llegando a evidenciar como principales resultados: más del 50% del personal de enfermería

valora positivamente el clima laboral hospitalario; sin embargo, menos de un tercio de ellos consideraron tener un nivel ideal sobre el desempeño laboral, obteniendo una significancia igual a  $0.048 \leq 0.05$ , lo cual indicó de la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Concluyendo que, el clima laboral se relaciona positiva y significativamente con el desempeño laboral y las competencias personales y ocupacionales.

Parashakti et al. (2020) evaluaron la influencia del ambiente de trabajo y la motivación en el desempeño de los empleados de un Hospital de Indonesia. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, no experimental y participaron 100 enfermeras de siete hospitales. Los hallazgos revelaron que la motivación laboral influye positivamente en el clima laboral ( $r = 0.390$ ) y la competencia con un ( $r = 0.212$ ), además el desempeño laboral afecta de manera directa en el ambiente ( $r = 0.307$ ), competencia ( $r = 0.233$ ), motivación ( $r = 0.364$ ). En base a ello, se concluyó que un buen clima laboral predice un buen desempeño.

Deng et al. (2019) investigaron la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de salud en China. El estudio fue descriptivo correlacional, y participaron 1594 trabajadores de hospitales públicos. Encontrando como principales hallazgos: asociación positiva entre el estrés por desafíos y la motivación del servicio; además, no se evidenció asociación entre el estrés por obstáculo y la motivación y desempeño; sin embargo, se encontró asociación directa entre la motivación y el desempeño. Concluyó en la existencia de relación entre las variables.

Tran et al. (2018) estudiaron el efecto de las relaciones de alta calidad en el trabajo sobre el desempeño laboral en enfermeras de Vietnam. El estudio fue cuantitativo, relacional, no experimental y participaron 303 enfermeras. Encontrando que más del 73%, de ellas el 71,6% tienen edades que oscilan entre los 25 y 35 años, asimismo, se encontró que las relaciones laborales de alta calidad tienen efectos positivos en compromiso, nivel de bajo nivel de estrés y en el desempeño. Se concluye que un buen clima laboral influye positivamente en el desempeño laboral.

Cho y Han (2018) analizaron la relación entre el clima laboral y el desempeño de enfermeras en hospitales de Corea del Sur. El estudio fue cuantitativo, relacional, no experimental y participaron 432 enfermeras de cinco hospitales. Se halló un ambiente laboral en buenas condiciones, buenas relaciones, con los recursos necesarios y enfermeras con mayor capacidad y calidad de liderazgo, calidad de servicio, con mejor manejo de estrés y más eficientes. Concluyeron que el clima laboral se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral, en ese orden de ideas consideran de importancia el apoyo organizacional llegando a afianzar los recursos humanos y empleando insumos adecuados que gestionan el apoyo mutuo entre los médicos y enfermeros, acrecentando la responsabilidad laboral.

Wan et al. (2018) evaluaron el impacto del entorno y el compromiso laboral en la intención de rotación en enfermeros de China. El estudio fue descriptivo y participaron 778 enfermeros de siete hospitales. Encontraron que el 35.9% de enfermeros tenían un alto nivel de intención de rotación; un buen ambiente y condiciones de trabajo predicen la mayor participación laboral y menor intención de rotación. Concluyeron que el clima laboral impacta en el compromiso e intención de rotación, llegando a requerir un fortalecimiento en cuanto a las estrategias para mejorar el ambiente laboral, además de promover el compromiso en cuanto a las actividades laborales.

Do (2018) evaluó el impacto de la espiritualidad en el lugar de trabajo (empleo atractivo, conexión espiritual, sentido de comunidad y experiencias místicas), clima laboral y compensación en el desempeño laboral de un hospital internacional de Vietnam. El estudio fue correlacional y tuvo 207 participantes. Existen relaciones positivas y significativas entre las variables. Concluyó, un adecuado clima laboral en general impacta positivamente en el desempeño laboral; en síntesis, es relevante la existencia de sólidas relaciones entre los colaboradores, teniendo identificado el sentido de trabajo colectivo.

Berberoglu (2018) evaluó el impacto del clima laboral en el compromiso y desempeño laboral en trabajadores de hospitales públicos de Turquía. El estudio fue cuantitativo y participaron trabajadores sanitarios de cinco hospitales. Se halló



que el clima laboral predice el compromiso y el desempeño laboral, además de evidenciar que el clima se correlaciona con el compromiso y el desempeño organizacional ( $r = 0.452$  y  $r = 0.571$ ). Concluyó, que los trabajadores se desempeñan mejor en un clima laboral positivo.

Respecto al clima laboral, el estudio se sostiene en la teoría del clima organizacional de Likert, la cual sostiene que el comportamiento de los integrantes de un equipo de trabajo depende directamente de la gestión administrativa, así como de las condiciones laborales que los mismos perciben. Así también, se fundamenta en el modelo de Robbins y su postulación, misma que sostiene que las percepciones de los empleados respecto a su trabajo dependen en gran medida de las relaciones, interacciones, actividades, y una serie de experiencias que cada miembro tenga dentro de la organización (Corichi et al., 2013).

El clima laboral – también denominado clima organizacional – fue definido por Nugroho et al. (2020) como la creación de un buen ambiente de trabajo donde se establezcan buenas relaciones/interacciones entre los empleados para que el ambiente laboral sea más cómodo y armonioso. Como resultado, los empleados estarán más motivados para mejorar su desempeño. A esto (Ruiz-Frutos et al., 2021) añadió que el clima laboral adecuado promueve las relaciones de confianza entre los colaboradores, el trabajo cooperativo e igualmente ayuda a prevenir enfermedades mentales.

El clima laboral es la percepción propia de cada integrante de un equipo de trabajo respecto a experiencias que vive en su entorno o ambiente de donde realiza sus actividades o funciones diarias (Huaita & Luza, 2018). Por ello, está asociado al manejo de los directivos, su trato o comportamiento que tienen hacia los trabajadores, cómo dirige a todo el equipo que tiene a su cargo y la manera en que se relaciona con cada uno. Se asocia también con las características propias de los empleados. Un mal clima destruye el ambiente laboral, pues ocasiona situaciones de conflicto, malestar en los empleados y con ello un bajo rendimiento.

Desde la perspectiva de Parashakti et al. (2020) el clima laboral es un componente importante respecto al desarrollo de las actividades de los colaboradores, pues crear un adecuado ambiente laboral permite crear condiciones

laborales que influyen en el entusiasmo de los trabajadores al momento de realizar sus actividades. Es por ello que, diferentes autores recomiendan a las organizaciones emplear estrategias que encaminan a la mejora y fortalecimiento del clima organizacional.

Igualmente, el clima laboral es la sensación que tiene cada integrante de una organización sobre el ambiente donde realiza sus actividades diarias. Depende de distintos factores que pueden ser físicos y emocionales, así como las relaciones entre compañeros de trabajo, la motivación y el compromiso. Una empresa con un ambiente laboral positivo, promueve la participación de los trabajadores, la cultura organizacional y el compañerismo, asegurando el logro de sus objetivos. Un buen clima laboral hace sentir bien a los trabajadores, desarrolla un mayor sentimiento de sentido de pertenencia y compromiso, y repercute en forma positiva el logro de objetivos de la organización (Meza-De los Cobos et al., 2019).

Por su parte, Vergara et al. (2021) consideran que el clima laboral acoge diversos factores que inciden en las labores por parte de los colaboradores, pero que en gran medida son responsabilidad de las empresas, puesto que estas se encargan de motivar a la realización de las actividades laborales, viéndose reflejado en la productividad de cada uno. Es por ello que, el clima organizacional se compone por diferentes ambientes, llegando a influir en el funcionamiento sistémico de las empresas. Sin embargo, los factores que tienen mayores afectaciones en la percepción del clima organizacional son las empresas del sector público, siendo estas la remuneración, la falta de incentivos, la inseguridad, y las definiciones relaciones laborales.

Según Pilligua y Arteaga (2019) el clima organizacional se compone de factores físicos y emocionales que impactan en las conductas y en el desempeño de los trabajadores. Por tanto, el clima laboral constituye un determinante en la manera en que los integrantes de un equipo de trabajo perciben su trabajo, la satisfacción y el desempeño al contemplar el ambiente donde llevan a cabo sus actividades laborales cotidianas. En tal sentido, el clima laboral incide tienen incidencia directa sobre la satisfacción laboral y con ello la productividad del personal o recurso humano con el que cuenta una organización. Los factores que

intervienen en el clima laboral son: comunicación, liderazgo, motivación, trabajo en equipo, entre otros.

En el entorno laboral, el (D1) **liderazgo** hace referencia a la manera en que los responsables dirigen un área o equipo de trabajo. Es importante que sean flexibles y dispongan de ciertas habilidades sociales y laborales con la finalidad de guiar exitosamente sus departamentos. El líder del equipo crea un ambiente de confianza, estimula la motivación y dirige hacia el logro de las metas trazadas (González et al., 2018). Para medir el liderazgo es necesario tener en cuenta la capacidad de gestión de personas, así como la capacidad para delegar funciones o tareas. Incluso, los líderes deben tener la capacidad para reconocer los logros del equipo que tienen a su cargo. Otro aspecto importante, es la capacidad para evaluar de forma constante y el desempeño de los trabajadores.

La (D2) **motivación** se define como un proceso donde las personas ejecutan actividades específicas en función a esfuerzos que permitan materializar las metas con el fin de cumplir con una expectativa o satisfacer una necesidad. El grado de motivación y los esfuerzos de una persona va a depender del nivel de satisfacción que perciba de su entorno. La motivación también se concibe como aquello que impulsa a un individuo a actuar de una manera determinada, por tanto; se relaciona con la conducta humana y hace referencia al grado de energía necesaria que incentiva a un individuo a actuar o comportarse de cierta manera, lo cual se verá influenciado por factores internos y externos (Peña & Villón, 2018).

La motivación es la fuerza motriz que lleva a los individuos a querer actuar, realizar o hacer algo sin presión o manipulación. En el entorno laboral, la motivación es el resultado del estímulo realizado por la organización cuando crean elementos que impulsen e incentiven al trabajador a un objetivo. Es la voluntad que tiene un trabajador para orientar sus esfuerzos con el fin de lograr los objetivos organizacionales e igualmente a la satisfacción de sus propias necesidades tal como la auto realización. Pues este aspira a tener mejores condiciones laborales, como por ejemplo una mejor remuneración, ser ascendido, etc.; y con ello satisfacer sus necesidades personales (Peña & Villón, 2018).

Según Meza-De los Cobos et al. (2019), la (D3) **comunicación** se entiende como redes de comunicación que interactúan internamente en una empresa y la factibilidad que se tiene hacia la apertura de sugerencias o quejas. Desde el punto de vista de Huaita y Luza (2018), se percibe como el grado de claridad, coherencia y exactitud de la interacción que fluye internamente en la organización. Asimismo, la comunicación entre los empleados debe ser fluida y continua para promover el compañerismo y evitar posibles conflictos, promueve la colaboración y la confianza entre distintos equipos de trabajo. Para garantizar un buen ambiente laboral debe existir una comunicación asertiva entre compañeros de trabajo, pues es necesario establecer buenas relaciones entre los empleados.

De acuerdo con lo anterior, la comunicación hace referencia a un proceso que permite el intercambio de información entre un individuo y otro en una organización. En este proceso intervienen elementos como los canales de comunicación (correos, reuniones, teléfonos, etc.), medios por los cuales los directivos y subordinados intercambian la información: funciones, responsabilidades, sugerencias u opiniones, objetivos organizacionales, resultados de desempeño, hasta quejas). La comunicación facilita la coordinación, el control, la motivación y el flujo de la información (Quezada-Rodríguez et al., 2020).

Respecto al (D4) **trabajo en equipo**; para garantizar un buen clima laboral, se debe fomentar la colaboración, la cual implica un trabajo hecho en conjunto con todos los integrantes de la organización. Hay trabajo en equipo cuando existe apoyo para resolver los problemas de la organización. El trabajo en equipo es la capacidad para participar activamente en conjunto, donde cada integrante de un equipo de trabajo comparte sus habilidades, ideas y conocimientos para alcanzar un objetivo en común. El trabajo en equipo se asocia con el apoyo oportuno y buen trato, igualmente influye en la eficiencia, creatividad y las relaciones interpersonales dentro de la compañía (Adriazola et al., 2019).

Respecto al desempeño laboral, el estudio se fundamenta en el modelo teórico de Campbell, uno de los pilares teóricos más importantes donde el desempeño laboral se concibe como cualquier conducta ya sea cognitiva, psicomotora, motora o interpersonal, es ejecutada bajo el control del sujeto, puede

ser graduable en términos de habilidades y es importante para el logro de metas organizacionales. Este modelo surge de la necesidad de medir el desempeño laboral de forma integral; para lo cual establece componentes divididos en conductas que dan soporte al entorno laboral y aquellas vinculadas a las tareas específicas de cada puesto de trabajo; como el cumplimiento y dominio de tareas, actitudes, habilidades y competencias profesionales (Bautista et al., 2020).

El desempeño laboral es un aspecto fundamental para las organizaciones y se concibe como un conjunto de acciones o comportamientos observables hacia el logro de una meta, donde un empleado muestra voluntad y capacidad para ejecutarla, siempre que el contexto sea idóneo para alcanzarlas. En la práctica laboral, el desempeño se concibe como los resultados, los productos y los logros de los empleados hacia los objetivos de la organización. Es el logro de una tarea para tener resultados precisos y rentables, conductas observables o acciones ejecutadas por los trabajadores y pueden ser medidos a través de las capacidades y el grado de contribución que genera a la organización, siendo la productividad el principal indicador del desempeño de los empleados (Bautista et al., 2020).

La importancia del desempeño laboral, en el sector salud, según Lauracio, C. y Lauracio, T. (2020) radica en el deterioro del mismo, por ello se evidencia una disminución en cuanto al logro de las metas en los diferentes puestos laborales, ocasionando ausentismos, irritabilidad, desmotivación, e incluso maltrato en las relaciones interpersonales (compañeros y con los pacientes) produciendo un incremento en los costos del sector salud.

Es por ello, que Álvarez (2018) citando a Chiavenato (2001), quien consideró al desempeño laboral como una herramienta empresarial importante para el desarrollo del talento humano, asimismo, la reconoce como un proceso sistémico y periódico que se emplea para reconocer el potencial y el desenvolvimiento de cada uno de los trabajadores dependiendo del área laboral a la cual pertenecen; es por ello que, a través del desempeño los directivos pueden conocer e identificar las habilidades de cada uno de sus trabajadores, llegando a optimizar sus habilidades y destrezas para desarrollar y mejorar la eficacia y eficiencia de cada organización.

Según Soto e Inga (2019) el desempeño laboral es entendido como aquellas acciones o comportamientos observables en los empleados que son importantes para lograr los objetivos organizacionales. Igualmente, hace referencia a la calidad del trabajo o servicio que realiza el empleado dentro de su entorno de trabajo. Aquí entran en juego sus habilidades interpersonales y competencias profesionales que influyen directamente en los resultados de la compañía. Es el efecto de la eficiencia y la eficacia del esfuerzo del individuo hacia tareas específicas. De igual forma, se concibe como la calidad y la cantidad de trabajo realizado por los empleados sobre la base de en la descripción del trabajo (Khoshnaw & Alavi, 2020).

Desempeño es el resultado de la calidad y la cantidad que se logra con la responsabilidad que se le otorga. Los factores que afectan al logro del rendimiento son los factores de capacidad y motivación. El rendimiento es una función de la motivación y la capacidad. Para cumplir con la tarea o el trabajo de una persona debe tener un cierto grado de voluntad y nivel de capacidad (Khoshnaw & Alavi, 2020). Así, se trata de cómo se comporta un empleado y cómo hace su trabajo, y cómo impacta en la organización, ya sea negativa o positivamente. Es por ello que toda organización debe medir y evaluar el desempeño laboral. Para evaluar el desempeño individual de los empleados, hay que tener en cuenta lo siguiente: calidad del trabajo, compromiso, productividad y competencias profesionales.

Reinoso y Pérez (2019) expresó que se requiere considerar la (D1) **calidad del trabajo** que realizan los empleados, lo cual hace referencia a la incidencia de aciertos y errores, precisión, consistencia y orden en la presentación del trabajo o tareas encomendadas. La calidad del trabajo influye en la satisfacción del cliente y se asume que un trabajo de calidad es aquello que se realiza correctamente con el mínimo error posible y que conduce al alcance de los objetivos. Es un trabajo bien hecho, en tiempo preciso y con los recursos necesarios, ya sea en tiempo. Entonces, la calidad del trabajo se entiende como aquel que se realiza correctamente en tiempo oportuno y con los recursos necesarios orientando los esfuerzos hacia el logro de las metas.

El (D2) **compromiso** se caracteriza por la energía, participación y eficacia. Los colaboradores comprometidos tienen un sentido de conexión energética y

afectiva con sus actividades laborales, y sienten que son capaces de manejar todas las demandas de su trabajo. El compromiso laboral permite a los individuos invertir plenamente en el trabajo, aumentando la autoeficacia. Los empleados comprometidos con su trabajo son aquellos que se sienten obligados a esforzarse hacia adelante, hacia metas desafiantes, se sienten orgullosos de su trabajo, motivados, siempre quieren el éxito, cumplen con sus obligaciones haciendo un poco más de lo esperado y tienen sentido de pertenencia (Robianto et al., 2020).

La (D3) **productividad** en términos de trabajadores, hace referencia al rendimiento, donde un individuo se caracteriza por ser productivo cuando obtiene mejores resultados con cierta cantidad de recursos. Asimismo, el rendimiento laboral se asocia con aquello que una empresa espera de las actividades o tareas ejecutadas a un trabajador en un determinado periodo de tiempo. Estas tareas realizadas deben ser acorde a las especificaciones dadas por los responsables del área, de modo que el desempeño sea eficaz, eficiente y satisfactorio (Roldán & Linares-Quispe, 2021).

Las (D4) **competencias profesionales** son un conjunto de capacidades, habilidades y destrezas que caracterizan a un individuo con un buen desenvolvimiento dentro de una organización. De igual forma, se entiende como una capacidad efectiva real y afectiva para realizar actividades laborales con éxito. Las competencias profesionales, se asocia con el perfil de un trabajador en función a su formación, conocimientos, experiencia, habilidades y actitudes. Un trabajador apto en el cargo que desempeña, está sujeto al cumplimiento de las normas de la compañía para la cual trabaja. Estas competencias implican no solo conocimientos, sino también destrezas manuales, mentales y cognitivas. Estas son, por ejemplo, trabajo en equipo, organización, habilidad para tomar decisiones, creatividad, comunicación efectiva, entre otras (Mendieta-Ortega et al., 2020).

### **III. Metodología**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

El enfoque de esta investigación fue cuantitativo, a lo que Cabezas et al. (2018) expresaron que se trata de un tipo de estudio que se apoya en el uso de medidas numéricas, es decir; maneja la recogida de datos, la medición de parámetros, la obtención de frecuencias y estadígrafos de la población que forma parte del estudio, pudiendo así contrastar la hipótesis establecida. En este sentido, se hizo uso de herramientas de análisis estadístico, por tanto; gracias a estos procesos, la investigación pudo ser medible o cuantificable. Al medir o cuantificar las variables de estudio, se buscó describir, explicar y predecir los fenómenos investigados. En este sentido, el estudio fue cuantitativo porque se esgrimió la estadística descriptiva para analizar los datos de las variables.

##### **3.1.1 Tipo de investigación**

El tipo de investigación fue básica, misma que es definida por Ñaupas et al. (2018) como aquella investigación que surge de la curiosidad de descubrir nuevos conocimientos. Tiene otras denominaciones, investigación teórica o investigación pura; su principal particularidad es que se origina del marco teórico y permanece allí, pues el interés de estos estudios es incrementar los conocimientos. Por tanto, estas investigaciones parten de la teoría y se quedan en ella, ya que no se lleva a la práctica ni se contrasta con la realidad. Teniendo en cuenta la definición de los autores, la investigación fue básica porque buscó generar nuevos conocimientos sobre las variables sometidas a análisis.

El nivel de la investigación fue correlacional causal; según lo expresado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) los estudios correlacionales son aquellos donde se busca medir la relación entre dos o más variables, conceptos o categorías. Es decir; cuando se trata de un estudio correlacional cuantitativo, se busca medir el grado de correlación entre dos o más variables que se han sometido a estudio. Además, en investigaciones correlacionales causales, se busca establecer indicios de posibles causas de un fenómeno estudiado, o bien se busca conocer cómo se comporta una variable conociendo el comportamiento de otra. Por



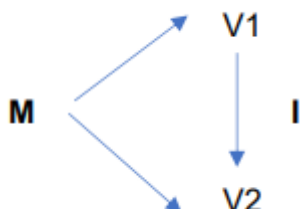
tanto, el estudio midió la incidencia de la variable independiente (clima laboral) sobre la variable dependiente (desempeño laboral).

### 3.1.2 Diseño de la investigación

El diseño de este estudio fue no experimental transversal; según Cabezas et al. (2018) se trata de un estudio donde el investigador no tiene disponibilidad para manipular las variables que ha sometido a análisis porque no tiene control sobre ellas, y al no ejercer manipulación alguna se dedica solamente a estudiar la variable en su forma y contexto natural. Un diseño es de tipo transversal, se emplea en indagaciones cuyos datos se recopilan en un solo momento dado. Por tanto, el estudio fue de diseño no experimental porque las variables no fueron manipuladas, es decir; no se llevó a cabo ninguna intervención, tratamiento o estímulo para alterar los resultados. Finalmente, fue transversal porque se recogieron datos en un solo momento, en 2022.

#### Figura 1

*Diseño de investigación*



Dónde M es la muestra; V1 es Clima laboral; V2 es desempeño laboral; I es la incidencia.

### 3.2. Variables y operacionalización

Las variables del estudio corresponden al clima laboral como variable independiente y el desempeño laboral como variable dependiente, cada uno con sus respectivas dimensiones e indicadores (Ver anexo 01).

#### 3.2.1. Variable Independiente (V<sub>x</sub>): Clima laboral

**Definición conceptual:** Según Huaita y Luza (2018) el clima laboral es la percepción propia de cada integrante de un equipo de trabajo respecto a

experiencias que vive en su entorno o ambiente de donde realiza sus actividades o funciones diarias.

**Definición operacional:** Según Pilligua y Arteaga (2019) el clima laboral determina la forma en que los integrantes de un equipo de trabajo perciben su trabajo, la satisfacción y el desempeño al contemplar el ambiente en el que desarrollan sus actividades laborales cotidianas. Los factores que intervienen en el clima laboral son: liderazgo, comunicación, motivación, trabajo en equipo.

**Dimensiones:** Esta variable se midió mediante cuatro dimensiones, mismas que corresponden al liderazgo, motivación, comunicación y trabajo en equipo.

### **3.2.2. Variable Dependiente (V<sub>y</sub>): Desempeño laboral**

**Definición conceptual:** Según Soto e Inga (2019) el desempeño laboral se define también como aquellas acciones o comportamientos observables en los trabajadores que son importantes para el logro de los objetivos de la organización.

**Definición operacional:** El desempeño laboral hace referencia a la calidad del trabajo para lo cual se combinan habilidades interpersonales y competencias profesionales que influyen directamente en los resultados de la organización. La productividad es el principal indicador, en este influye el nivel de compromiso del trabajador (Bautista et al., 2020).

**Dimensiones:** Esta variable se midió mediante cuatro dimensiones, mismas que corresponden a la calidad del trabajo, compromiso, productividad y competencias profesionales.

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

### **3.3.1. Población**

Una población de estudio, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) se define como un conjunto de elementos en que puede estar conformado por sujetos, individuos, conglomerados u objetos en su totalidad; estos reúnen características comunes que son requeridas para llevar a cabo un estudio. Además, la población de un estudio puede ser finita o infinita. Desde el punto de Robles (2019) la población se define como un conjunto de unidades o elementos que pueden ser individuos, hechos o acontecimientos que son de interés investigativo. Expresado

de otro modo, se trata de un conjunto de elementos, individuos u objetos que se desean estudiar. Entonces, la población de este estudio conformó un total de 100 tecnólogos médicos de la institución privada de salud ubicada en Lima.

### 3.3.2. Muestra

La muestra de un estudio según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) se denomina a una parte de la población, o bien una porción de dichos elementos que lo conforman. Teniendo en cuenta esto, la muestra corresponde al total de sujetos con los que realmente se va a trabajar para llevar a cabo una investigación. Asimismo, la muestra se caracteriza por ser una parte representativa de la población. Igualmente, Robles (2019) señala que está constituida por una parte de la población de interés, a lo cual denomina como un subconjunto y es seleccionada para obtener información de los elementos que lo conforman. Por consiguiente, se empleó el muestreo probabilístico para poblaciones finita, cuya fórmula es:

$$n = \frac{N * z^2 * p * q}{e^2 (N - 1) + z^2 * p * q}$$
$$n = \frac{100 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 (100 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = 79.51 = 80$$

Dónde: N es 100 (población; e es 0.05 (error de estimación); p,q es 0.5 (probabilidad de éxito, fracaso); z es 1.96 (nivel de confianza (del 95%) y ); n es tamaño de la muestra equivalente a 80 tecnólogos médicos. En ese sentido, la muestra de este estudio estuvo conformada por un total de 80 tecnólogos médicos de la empresa Clínica San Juan de Dios ubicada en Lima.

### 3.3.3. Muestreo

El muestreo se define como un procedimiento que se lleva a cabo para seleccionar las unidades o elementos de estudio de los cuales se recogerán los datos necesarios para la indagación que se desea realizar. El tipo de muestreo se utiliza en función a la exigencia de la naturaleza de un estudio. Se precisa que el muestreo comprende una serie de pasos que siempre se deben respetar para garantizar la

confianza de la investigación (Ñaupas et al., 2018). La técnica de muestreo que se empleó en este caso, se denominó muestreo probabilístico aleatorio simple; pues esta técnica permitió calcular la muestra en función a la fórmula de poblaciones finitas.

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

La técnica a emplear en este estudio se denomina encuesta, misma que es definida por Gallardo (2017) como una técnica primaria que apoyado de un instrumento conocido como cuestionario permite recoger datos de cada uno de los elementos que conforman una muestra. El cuestionario se conforma por una serie de preguntas coherentes, y articuladas previamente elaboradas. Así, esta técnica permitió recoger los datos gracias a las respuestas que dan los informantes (participantes del estudio) a las preguntas del cuestionario según su criterio y opinión.

Por tanto, los instrumentos que se emplearon en este estudio son dos cuestionarios, los cuales estuvieron enfocados al periodo de post pandemia. El primero correspondió al denominado Cuestionario de Clima Laboral. Este ha sido propiamente elaborado y está constituido por un total de 32 preguntas. Las primeras 10 **preguntas** corresponden a la Dimensión Liderazgo, las siguientes 10 preguntas corresponden a la Dimensión Motivación, seguido de seis preguntas corresponden a la Dimensión Comunicación y las últimas seis preguntas corresponden a la Dimensión Trabajo en equipo; además la escala de medición fue ordinal con niveles bajo, medio y alto.

El segundo correspondió al denominado Cuestionario de Desempeño Laboral. Este ha sido propiamente elaborado y está constituido por un total de 24 preguntas. Las primeras seis preguntas corresponden a la Dimensión Calidad de Trabajo, las siguientes seis preguntas corresponden a la Dimensión Compromiso, seguido de seis preguntas corresponden a la Dimensión Productividad y las últimas seis preguntas corresponden a la Dimensión Capacidades profesionales; además la escala de medición fue ordinal con niveles bajo, medio y alto. Es pertinente precisar que ambos instrumentos estuvieron dirigidos únicamente a los tecnólogos médicos de la empresa de estudio. Además, ambos instrumentos fueron

presentados a expertos para su respectiva validación. Luego, se analizó la confiabilidad del mismo mediante el Alfa de Cronbach, obteniendo un valor superior a 0.7 confirmando la consistencia interna del instrumento.

### **3.5. Procedimientos**

En primer lugar, se procedió a adaptar el instrumento de clima laboral de Rivera (2018) quien evaluó la relación entre el clima y desempeño laboral el personal del Laboratorio Clínico del Hospital Nacional Dos de Mayo; asimismo, el instrumento desempeño laboral fue adaptado del estudio de Herrera (2018) que tuvo como finalidad determinar la relación entre el clima y desempeño laboral del personal de Enfermería de un hospital público. Con ello, los instrumentos fueron adaptados, y posteriormente se presentaron a juicio de expertos para su respectiva validación. Una vez validado, se procedió a realizar las coordinaciones necesarias con la empresa de estudio para llevar a cabo su aplicación. Cabe señalar que el instrumento fue aplicado luego de recibir formalmente la autorización de la institución y el consentimiento informado de los participantes. Luego de ello se procedió a encuestar a los participantes del estudio y se recogieron los datos necesarios para la investigación.

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

Una vez recogida la información, se procedió con el análisis estadístico de los datos y conformación de la propuesta; dando respuesta a los objetivos establecidos. Los datos se procesaron en el programa estadístico IBM SPSS® versión 25, presentando los resultados con el uso de tablas y figuras, sumado al análisis contextual de la información obtenida (estadística descriptiva). Luego, se realizó una prueba de normalidad denominada Kolmogorov – Smirnov para determinar si los datos son normales, posterior a ello, se empleó la regresión logística binaria para conocer la incidencia del clima laboral sobre la variable desempeño laboral. Finalmente se elaboró la discusión de resultados, las conclusiones y recomendaciones.

### **3.7. Aspectos éticos**

Este estudio aplicó los siguientes principios éticos: beneficencia, no maleficencia, autonomía, justicia, respeto a las personas, consentimiento informado y

confidencialidad. Respecto a la Beneficencia, como investigador, se asume la responsabilidad de garantizar el bienestar físico, psicológico y social de quienes participan de la investigación (Owonikoko, 2013). Por tanto, los participantes fueron protegidos de cualquier tipo de riesgo, algún daño o trato inadecuado. Igualmente, la No maleficencia, exige la necesidad de evitar producir algún daño a los participantes. La autonomía, se basa en reconocer la capacidad de la persona para tomar sus propias decisiones. Por tanto, exige que todas las personas sean tratados por igual como seres autónomos y con el debido respeto (Alvarez, 2018).

En Justicia, consiste en reclutar a los participantes de manera equitativa, prohíbe poner en riesgo a un grupo de personas para beneficiar únicamente a otro. Exige que el trato sea igual para todos, y que todos sean beneficiados por igual. Por tanto, el trato a todos los participantes fue de igual forma para todos y con respeto. En respeto a las personas; se hace referencia a los principios de autonomía y autodeterminación; reconoce la capacidad y los derechos de todas las personas para tomar sus propias decisiones. Este principio se expresa mediante el consentimiento informado, por tanto; se precisa que se respetó la decisión de los colaboradores de la empresa para dar su consentimiento de participar o no del estudio (Alvarez, 2018).

En consentimiento informado, se precisa que está diseñado para darle a la persona la capacidad de decidir de manera voluntaria y con la información adecuada si participa o no de la investigación. Por tanto, la participación de los encuestados fue autorizada por ellos mismos y totalmente voluntaria. Y finalmente, la confidencialidad, consiste en reconocer el derecho de intercambio de información con carácter estrictamente confidencial. En este sentido, el llenado de la encuesta fue de forma anónima, resguardando la identidad de los participantes y garantizando la protección de sus datos (Alvarez, 2018).

También es importante señalar que se considera los lineamientos institucionales de la Universidad César Vallejo manifestado en la RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N°0262-2020/UCV; sumado a lo dictaminado por el reglamento de CONCYTEC referidas a la formulación y ejecución de una indagación.

## IV. Resultados

### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 1**

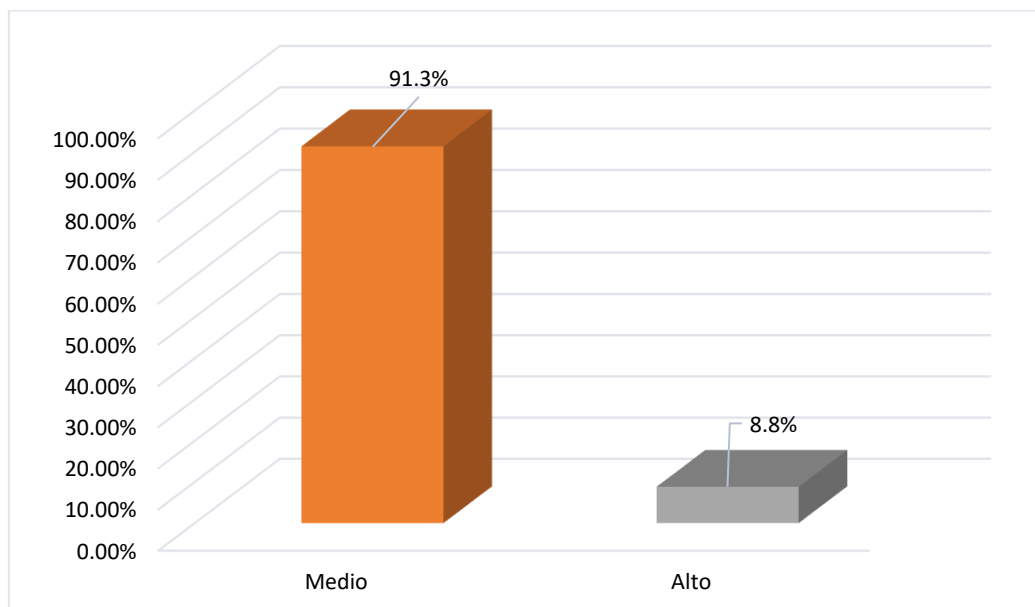
*Niveles de la variable clima laboral*

Niveles	n	%
Medio	73	91,3%
Alto	7	8,8%
Total	80	100%

Nota: Datos extraídos del cuestionario clima laboral

**Figura 2**

*Niveles del clima laboral*



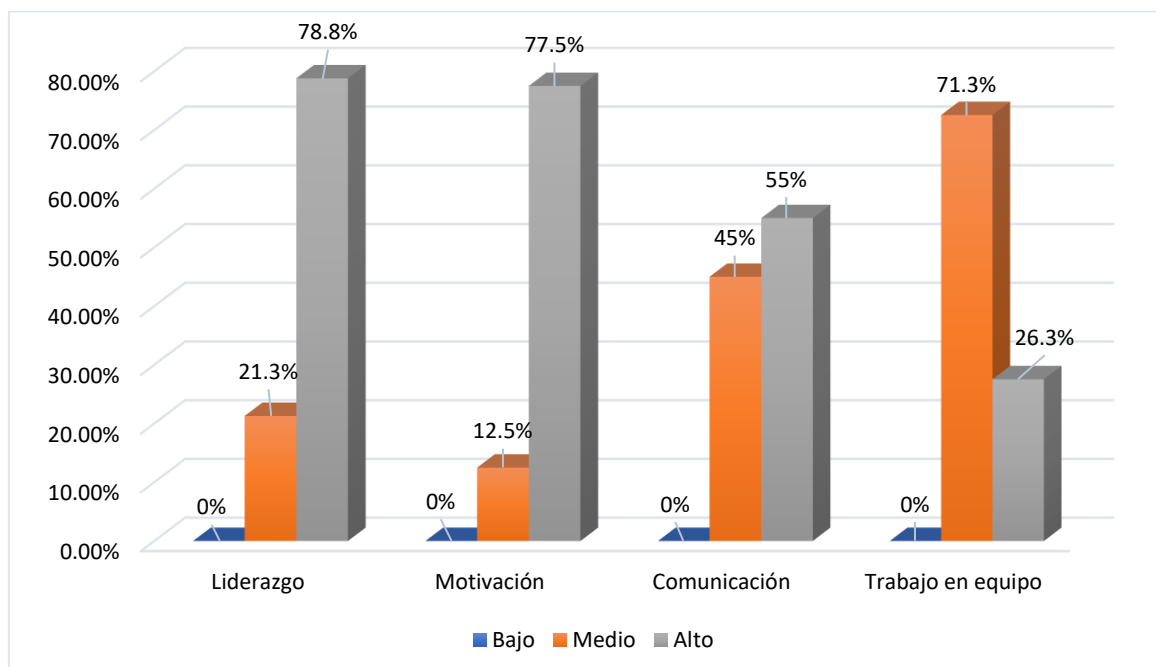
Nota: Datos extraídos del cuestionario clima laboral

En la tabla 1 y figura 2, se observan los niveles respecto a la variable clima laboral desde la perspectiva de los tecnólogos médicos de la institución privada de Salud, donde el 91.3% calificaron un nivel medio, mientras que el 8.8% afirmó un nivel alto. Es decir, que los tecnólogos, considerando que la institución privada de salud gestiona adecuadamente el clima laboral, generando en ellos un incremento en la motivación para el desarrollo de sus actividades laborales, asimismo, el director gestiona adecuadamente el liderazgo, la comunicación y por ende el trabajo en equipo.

**Tabla 2***Niveles de las dimensiones del clima laboral*

Niveles	Liderazgo		Motivación		Comunicación		Trabajo en equipo	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	17	21.3%	10	12.5%	36	45%	58	71.3%
Alto	63	78.8%	62	77.5%	44	55%	22	26.3%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Nota: Datos extraídos del cuestionario clima laboral.

**Figura 3.***Niveles de las dimensiones del clima laboral*

Nota: Datos extraídos del cuestionario clima laboral

Es así como, la tabla 2 y figura 3, se muestran las dimensiones de la variable clima laboral, donde la dimensión liderazgo, el 78.8% de los tecnólogos médicos la califica en un nivel alto, mientras que el 21.3% en un nivel medio; en cuanto a la dimensión motivación, el 77.5% precisó un nivel alto, comparado con el 12.5% que presentó un nivel medio. Para el caso de la dimensión comunicación, el 55% de los tecnólogos médicos la califican como un nivel alto, seguido del 45% que la ubica en un nivel medio. Por último, en la dimensión trabajo en equipo el 71.3% afirmó un nivel alto, para el 26.3% un nivel alto y el 2.5% un nivel bajo.



**Tabla 3**

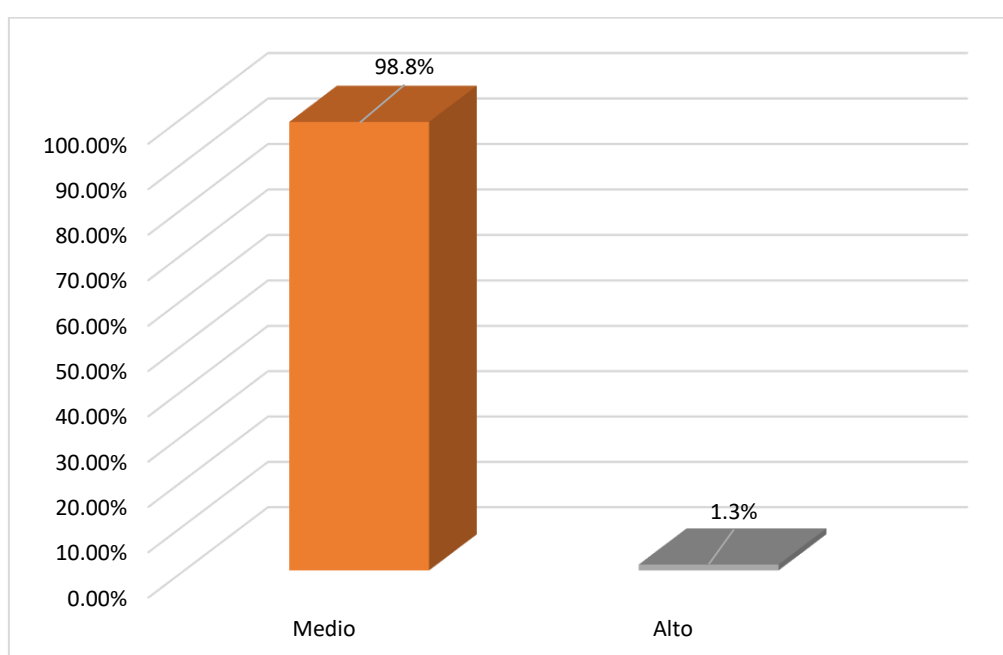
*Niveles de la variable desempeño laboral*

Niveles	n	%
Medio	79	98,8%
Alto	1	1,3%
Total	80	100%

Nota: Datos extraídos del cuestionario desempeño laboral

**Figura 4**

*Niveles del desempeño laboral*



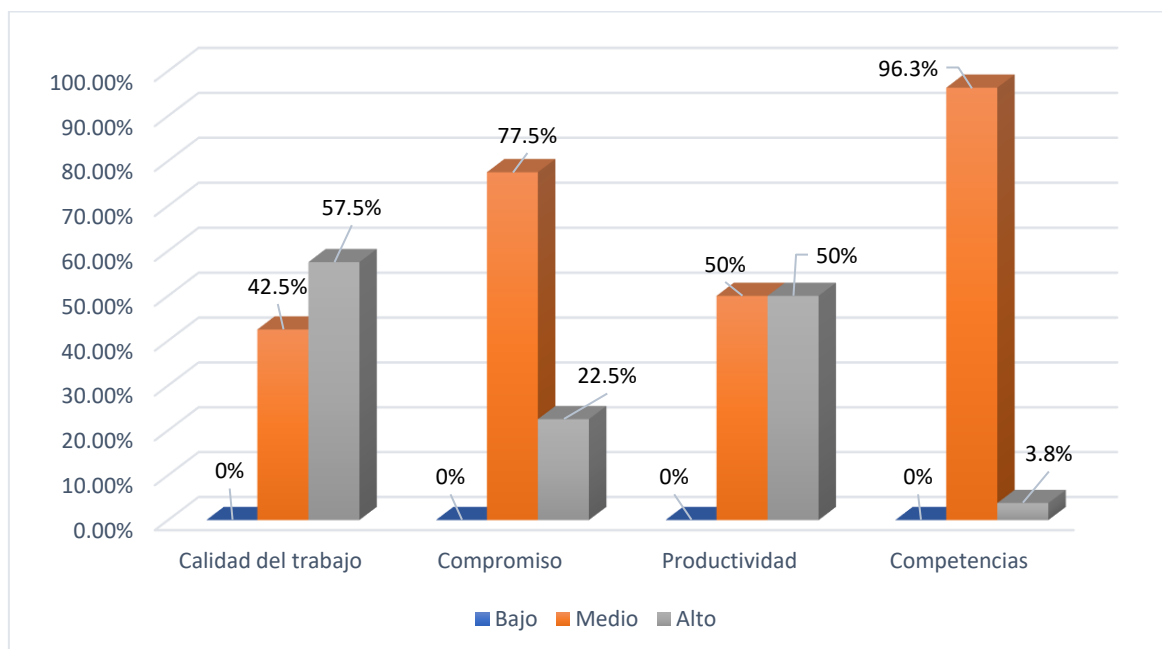
Nota: Datos extraídos del cuestionario clima laboral

Al respecto, la tabla 3 y figura 4, muestran los niveles respecto a la variable desempeño laboral, donde el 98.8% de los tecnólogos médicos calificaron un nivel medio, y el 1.3% confirmó un nivel alto. Por lo tanto, se infiere que los tecnólogos consideran encontrarse comprometidos con la labor que realizan dentro de la institución privada de salud, viéndose reflejado en la calidad del trabajo que realizan, generando el máximo de productividad, asimismo consideran que el director de la institución privada de salud les permite alcanzar sus competencias profesionales de manera satisfactoria.

**Tabla 4***Niveles de las dimensiones del desempeño laboral*

Niveles	Calidad del trabajo		Compromiso		Productividad		Competencias	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Medio	34	42.5%	10	77.5%	36	50%	57	96.3%
Alto	46	57.5%	62	22.5%	44	50%	21	3.8%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Nota: Datos extraídos del cuestionario desempeño laboral

**Figura 5***Niveles de las dimensiones del desempeño laboral*

Nota: Datos extraídos del cuestionario clima laboral

En cuanto a las dimensiones de la variable desempeño laboral, la dimensión competencias, el 96.3% de los tecnólogos médicos afirmaron un nivel medio, mientras que sólo el 3.8% aseveró un nivel alto; aunado a esto, la dimensión compromiso, el 77.5% la calificó en un nivel medio, mientras que el 22.5% en un nivel alto; para la dimensión calidad del trabajo, se observó que el 57.5% la ubica en un nivel alto, seguido del 42.5% que la posiciona en un nivel medio. Finalmente, en la dimensión productividad, se evidencia un empate del 50% entre los niveles medio y alto.

## 4.2. Análisis inferencial

### Hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** El clima laboral no incide significativamente en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de la institución privada de salud, Lima - 2022.

**H<sub>a</sub>:** El clima laboral incide significativamente en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de la institución privada de salud, Lima - 2022.

**Tabla 5**

*Prueba ómnibus de coeficientes de modelo*

		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	6,644	1	0,010
	Bloque	6,644	1	0,010
	Modelo	6,644	1	0,010

Nota: Datos extraídos de los cuestionarios.

Mientras que en la tabla 5, queda evidenciado que la variable clima laboral incide significativamente en el desempeño laboral obteniendo una significancia de  $0.010 < 0.05$ . En ese sentido, se comprueba que existe incidencia significativa entre el clima y el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de la institución privada de salud. En otras palabras, a mayor o mejor clima laboral, serán mejores y mayores los niveles de desempeño laboral.

**Tabla 6**

*Pseudo R cuadrados*

Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	18,943 <sup>a</sup>	0,080	0,291

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 7 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de .001.

Nota: Resultados obtenidos de los cuestionarios

El valor de R cuadrado de Nagelkerke indica que el modelo de regresión binomial propuesto explica el 29.1% de la varianza del clima laboral (0.291), en otros términos, este resultado afirma la que el clima laboral incide en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos.

**Tabla 7***Coeficientes estimados*

		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
			r					Inferior	Superior
Paso 1 <sup>a</sup>	Clima laboral	- 3,360	1,309	6,589	1	0,010	0,035	0,003	0,452
	Constante	- 0,916	0,837	1,199	1	0,273	0,400		

a. Variables especificadas en el paso 1: Clima laboral

Nota: Resultados obtenidos de los cuestionarios

Considerando que la significancia es de 0.010 siendo menor a 0.05, queda evidenciada la probabilidad de ocurrencia, en otros términos, que a medida que aumenta el valor de la variable independiente, aumentará el valor de la variable dependiente, es decir que, si el clima laboral tiende a aumentar, se registrará una un incremento en el desempeño laboral, con una frecuencia de 0.35. Además, la puntuación de Wald para el modelo de regresión logística binaria indica que el clima laboral aporta significativamente a la predicción del desempeño laboral, donde los resultados obtenidos se pueden generalizar a la población (wald = 6.589; gl: 1; p < 0.05)

### Hipótesis específica 1

**H<sub>0</sub>:** El liderazgo no incide significativamente en la calidad del trabajo de los tecnólogos médicos de la institución privada de salud, Lima - 2022.

**H<sub>a</sub>:** El liderazgo incide significativamente en la calidad del trabajo de los tecnólogos médicos de la institución privada de salud, Lima - 2022.

**Tabla 8**

*Prueba ómnibus de coeficientes de modelo.*

		Chi-cuadrado	gl	Sig.
	Escalón	19,644	1	,000
Paso 1	Bloque	19,644	1	,000
	Modelo	19,644	1	,000

Nota: Resultados obtenidos de los cuestionarios

Es así como la tabla 8, demuestra que el liderazgo incide significativamente en la calidad del trabajo obteniendo una significancia bilateral de 0,000 siendo menor al 0.05. Por lo que se comprueba que existe incidencia significativa entre el liderazgo y la calidad del trabajo de los tecnólogos médicos de la institución privada de salud. Es decir, un mejor liderazgo tendrá resultados positivos respecto a la calidad del trabajo.

**Tabla 9**

*Pseudo R cuadrados*

Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	89,453 <sup>a</sup>	0,218	0,293

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 5 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de .001.

Nota: Resultados obtenidos de los cuestionarios

El valor obtenido del R cuadrado de Nagerkerke indica que el modelo de regresión binomial explica el 29.3% de la varianza del liderazgo (0.293), en otros términos, este resultado afirma la que el liderazgo incide significativamente en la calidad de trabajo de los tecnólogos médicos.

**Tabla 10***Coeficientes estimados*

		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
								Inferior	Superior
Paso	Liderazgo	-2,855	0,801	12,693	1	0,000	0,058	0,012	0,277
1 <sup>a</sup>	Constante	0,840	0,275	9,358	1	0,002	2,316		

a. Variables especificadas en el paso 1: Liderazgo

Nota: Resultados obtenidos de los cuestionarios

En efecto, se obtuvo una significancia de 0.010 siendo menor a 0.05, quedando comprobada la probabilidad de ocurrencia; es decir, que a medida que el valor de la variable independiente aumente, aumentará el valor de la variable dependiente. En otras palabras, si el liderazgo tiende a aumentar, se evidenciará un incremento en la calidad del trabajo, con una frecuencia de 0.58. Además, la puntuación de Wald para el modelo de regresión logística indica que el liderazgo aporta significativamente a la predicción de la calidad del trabajo, donde los resultados obtenidos se pueden generalizar a la población (wald = 12.693; gl: 1; p < 0.05)

## Hipótesis específica 2

**H<sub>0</sub>:** La motivación no incide significativamente en el compromiso de los tecnólogos médicos de la institución privada de salud, Lima - 2022.

**H<sub>a</sub>:** La motivación incide significativamente en el compromiso de los tecnólogos médicos de la institución privada de salud, Lima - 2022.

**Tabla 11**

*Prueba ómnibus de coeficientes de modelo*

		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Escalón	7,526	1	,006
	Bloque	7,526	1	,006
	Modelo	7,526	1	,006

Nota: Datos extraídos de los cuestionarios.

Mientras que la tabla 11, muestra que la motivación incide significativamente en el compromiso, obteniendo una significancia bilateral del 0,006 siendo menor al 0.05. Con ello se comprueba que existe incidencia significativa entre la motivación y el compromiso de los tecnólogos médicos de la institución privada de salud. En concordancia se puede afirmar que una mayor motivación producirá un mayor compromiso en el desarrollo de las actividades.

**Tabla 12**

*Pseudo R cuadrados*

Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	77,781 <sup>a</sup>	0,090	0,137

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 4 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de .001.

Nota: Datos extraídos de los cuestionarios.

El valor obtenido por medio del R cuadrado de Nagelkerke indica que el modelo de regresión binomial explica el 13.7% de la varianza de la motivación (0.137), en otros términos, este resultado afirma la que la motivación incide significativamente en el compromiso laboral de los tecnólogos médicos.

**Tabla 13***Coeficientes estimados*

		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
								Inferior	Superior
Paso 1 <sup>a</sup>	Motivación	-	0,647	7,588	1	0,006	0,168	0,047	0,598
	Constante	0,154	0,556	0,077	1	0,782	1,167		

a. Variables especificadas en el paso 1: Motivación.

Nota: Datos extraídos de los cuestionarios.

Así mismo, se obtuvo una significancia de 0.006 siendo menor a 0.05, quedando comprobada la probabilidad de ocurrencia; es decir, que a medida que el valor de la variable independiente aumente, aumentará el valor de la variable dependiente. En otras palabras, si la motivación es mayor, se evidenciará un mayor compromiso laboral, con una frecuencia de 1.68. Además, la puntuación de Wald para el modelo de regresión logística indica que la motivación aporta significativamente a la predicción del compromiso laboral, donde los resultados obtenidos se pueden generalizar a la población (wald = 7.588; gl: 1;  $p < 0.05$ )



### Hipótesis específica 3

**H<sub>0</sub>:** La comunicación no incide significativamente en la productividad de los tecnólogos médicos de la institución privada de salud, Lima - 2022.

**H<sub>a</sub>:** La comunicación incide significativamente en la productividad de los tecnólogos médicos de la institución privada de salud, Lima - 2022.

**Tabla 14**

*Prueba ómnibus de coeficientes de modelo.*

		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Escalón	5,107	1	,024
	Bloque	5,107	1	,024
	Modelo	5,107	1	,024

Nota: Datos extraídos de los cuestionarios.

Sin embargo, en la tabla 14 se evidencia que la comunicación incide significativamente en la productividad, obteniendo una significancia bilateral del  $0,024 < 0.05$ . Comprobando que, existe incidencia significativa entre la comunicación y la productividad de los tecnólogos médicos de la Institución Privada de Salud. Al respecto, se puede afirmar que una mejor comunicación generará una mayor productividad laboral.

**Tabla 15**

*Pseudo R cuadrados*

Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	105,796 <sup>a</sup>	0,062	0,082

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 3 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de .001.

Nota: Datos extraídos de los cuestionarios.

El valor obtenido del R cuadrado de Nagelkerke indica que el modelo de regresión binomial explica el 8.2% de la varianza de la comunicación (0.082), en otros términos, este resultado afirma la que la comunicación incide significativamente en la productividad de trabajo de los tecnólogos médicos.

**Tabla 16***Coeficientes estimados*

		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
								Inferior	Superior
Paso 1 <sup>a</sup>	Comunicación	-1,033	0,465	4,936	1	0,026	0,356	0,143	0,885
	Constante	0,463	0,310	2,233	1	0,135	1,588		

a. Variables especificadas en el paso 1: Comunicación.

Nota: Datos extraídos de los cuestionarios.

Además, se obtuvo una significancia de 0.026 siendo menor a 0.05, quedando comprobada la probabilidad de ocurrencia; es decir, que a medida que el valor de la variable independiente aumente, aumentará el valor de la variable dependiente. Es decir, una buena comunicación, permitirá incrementar los niveles de productividad, con una frecuencia de 0.356. Además, la puntuación de Wald para el modelo de regresión logística indica que la comunicación coopera significativamente a la predicción de la productividad del trabajo, donde los resultados obtenidos se pueden generalizar a la población (wald = 4.963; gl: 1; p < 0.05)

#### Hipótesis específica 4

**H<sub>0</sub>:** El trabajo en equipo no incide significativamente en las competencias de los tecnólogos médicos de la institución privada de salud, Lima - 2022.

**H<sub>a</sub>:** El trabajo en equipo incide significativamente en las competencias de los tecnólogos médicos de la institución privada de salud, Lima - 2022.

**Tabla 17**

*Prueba ómnibus de coeficientes de modelo*

		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	4,133	1	0,042
	Bloque	4,133	1	0,042
	Modelo	4,133	1	0,042

Nota: Datos extraídos de los cuestionarios.

Finalmente, la tabla 17 se evidencia que el trabajo en equipo incide significativamente en las competencias profesionales, obteniendo una significancia bilateral del  $0,049 < 0.05$ . Comprobando que, existe incidencia significativa entre ambas. Al respecto, se puede afirmar que un mejor o mayor trabajo en equipo producirá un incremento satisfactorio en las competencias profesionales.

**Tabla 18**

*Pseudo R cuadrados*

Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	27,629 <sup>a</sup>	0,050	0,154

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 7 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de .001.

Nota: Datos extraídos de los cuestionarios.

El valor obtenido del R cuadrado de Nagelkerke indica que el modelo de regresión binomial explica el 15.4% de la varianza del trabajo en equipo (0.154), en otros términos, este resultado afirma la que el trabajo en equipo incide significativamente en las competencias profesionales de los tecnólogos médicos

**Tabla 19***Coeficientes estimados*

		B	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
								Inferior	Superior
Paso 1 <sup>a</sup>	Trabajo en equipo	-2,197	1,185	3,440	1	0,064	0,111	0,011	1,133
	Constante	-1,846	0,621	8,827	1	0,003	0,158		

a. Variables especificadas en el paso 1: Trabajo en equipo.

Nota: Datos extraídos de los cuestionarios.

Finalmente, se obtuvo una significancia de 0.064 siendo menor a 0.05, quedando comprobada la probabilidad de ocurrencia; es decir, que a medida que el valor de la variable independiente aumente, aumentará el valor de la variable dependiente. En otras palabras, a mayor trabajo en equipo, se evidenciará una disminución en las competencias profesionales, con una frecuencia de 0.111. Además, la puntuación de Wald para el modelo de regresión logística indica que el trabajo en equipo aporta significativamente a la predicción de las competencias profesionales de los tecnólogos médicos, donde los resultados obtenidos se pueden generalizar a la población (wald = 3.440; gl: 1;  $p < 0.05$ )

## V. Discusión

Posterior a la aplicación de los cuestionarios, se procedió a sintetizar los principales resultados para conocer y comprender sobre el clima y desempeño laboral de los tecnólogos médicos de la institución privada de salud. De manera general, se tiene que el clima laboral especifica la propia percepción que tiene la persona respecto al equipo de trabajo y las experiencias que presencia en su entorno donde labora, misma que al vincularse con el desempeño laboral permitiendo que conocer que esta incide en el desarrollo del compromiso, calidad laboral, productividad y desarrollo de competencias propias.

Lo anteriormente mencionado según la prueba de ómnibus se obtuvo una significancia de  $0.010 < 0.05$  por lo cual se comprueba que existe incidencia significativa entre el clima y desempeño laboral, así mismo, el valor de R cuadrado de Nagelkerke indicó que el modelo de regresión logística binaria (RLB) explica en un 29.1% de la varianza del clima laboral; además se emplearon los coeficientes estimados obteniendo una significancia menor a 0.05 donde se demuestra que a mayor clima laboral, serán mayores los niveles de desempeño laboral, también la puntuación de Wald indica que el clima laboral permite predecir el desempeño laboral (Wald = 6.589).

De tal manera que se procede a considerar los estudios cuyos resultados son semejantes a los presentados; por tanto, Shahnnavazi et al. (2021) comprobaron que el clima laboral se relaciona con el desempeño de los enfermeros obteniendo una significancia bilateral de 0.048. Por su parte, Parashakti et al. (2020) identificaron la relación que existe entre el clima y desempeño laboral siendo esta equivalente a un 39%, al respecto se puede afirmar que el valor es muy semejante al resultado encontrado, por tanto, puedo confirmar que ambas variables tienen una relación positiva considerable; por su parte, Tran et al. (2018) en su estudio comprobaron que el clima laboral influye positivamente en el desempeño laboral.

Siendo el estudio de Cho y Han (2018) desarrollado en Corea quienes lograron analizar que el clima laboral se relaciona con el desempeño laboral del personal de enfermería, alegando a que un buen ambiente laboral crea relaciones

positivas, logrando minimizar los niveles de estrés y contribuyendo a un desempeño laboral más eficiente.

Es así como Wan et al. (2018), evidenció que el clima laboral impacta directamente en el desempeño laboral, enfatizando principalmente en las estrategias empleadas para mejorar el ambiente laboral, además de incrementar el compromiso respecto a las actividades laborales.

La pesquisa de Berberoglu (2018) contribuye a confirmar que un mejor clima laboral permite elevar los niveles de desempeño laboral de los trabajadores en hospitales públicos de Turquía, es decir, evidenció la relación directa y significativa entre ambas siendo equivalente en un 57.1%. Finalmente, Herrera (2018) demostró que mantener un equilibrado clima laboral permitirá mejorar el desempeño laboral de los enfermeros, siendo esta relación equivalente a un 56.2%. Sin embargo, los estudios cuyos resultados difieren, son los elaborados por Alemán (2019) y Rivera (2018) quienes encontraron que la inexistente relación entre el clima y desempeño laboral, conllevando a estudiar las variables por separado, para así determinar el comportamiento de cada una.

A nivel metodológico, se evidencia que la mayor parte de los precedentes considerados en la investigación, se sujetaron en el enfoque cuantitativo, de tipo básico, y diseño no experimental, además por medio de los instrumentos se obtuvo información relevante, donde emplearon un análisis por medio de la estadística descriptiva e inferencial. Donde las teorías que sustentan estos hallazgos, se tienen al modelo de Robbins, quien sostuvo que las percepciones de los empleados dependen en gran medida de las actividades y experiencias con cada integrante de la organización (Corichi et al., 2013); mientras que el modelo de Campell, conceptualiza al desempeño laboral como la conducta que es ejecutada bajo el control de la persona para el logro de las metas laborales.

En tal sentido, el liderazgo, la motivación, así como la comunicación y el trabajo en equipo son factores claves que contribuyen a mejorar y elevar los niveles del clima laboral de las organizaciones; sin embargo, la calidad del trabajo, el compromiso, así como la productividad, y las competencias son factores necesarios para potenciar el desempeño laboral. En tal sentido, por medio de este estudio, se

logra afirmar que el desarrollo de los factores de cada variable son puentes que permitirán el crecimiento de la empresas por medio de los trabajadores; por tanto, los tecnólogos médicos de la institución privada de salud reconocen que dicha clínica les brinda un ambiente laboral correcto, viéndose reflejado en el desempeño laboral que ellos tienen día a día.

En términos específicos, la primera hipótesis, considera que un líder debe tener la capacidad de crear un ambiente de confianza con sus colaboradores para de esa manera motivar al logro de los objetivos, la cual al vincularse con la calidad del trabajo incrementará los niveles en cuanto a la calidad del servicio, siendo capaces de satisfacer las necesidades de los usuarios que requieren una atención en la institución privada de salud.

A través de la prueba de ómnibus se obtuvo una significancia de  $0.000 < 0.05$  por lo cual se comprueba que el liderazgo incide en la calidad del trabajo, así mismo, el valor de R cuadrado de Nagelkerke indicó que el modelo de regresión logística binaria (RLB) explica en un 29.3% de la varianza del liderazgo; además se emplearon los coeficientes estimados obteniendo una significancia menor a 0.05 donde se demuestra si el liderazgo tienen a aumentar, será evidente un incremento en la calidad del trabajo, también la puntuación de Wald indica que el liderazgo permite predecir la calidad del trabajo (Wald = 12.693).

Por ello, se tiene en cuenta a los estudios cuyos resultados son semejantes o guardan relación con el presente; en tal sentido se tiene a Parashakti et al. (2020), quienes establecieron que a un mayor liderazgo se identificará una mayor calidad del trabajo, generando un efecto positivo en el desempeño laboral de los empleados; de igual manera, Tran et al. (2018) en su estudio consideró que las prácticas de liderazgo generan una mayor calidad del trabajo, encontrando así una relación directa entre ambas; por ello, el estudio de Cho y Han (2018), encontró que el liderazgo contribuye a incrementar la calidad del trabajo, quedando comprobado por medio de la sig. Bilateral = 0.035, además de generar una relación equivalente al 59%.

En tanto Wan et al. (2018), determinaron que el liderazgo se relaciona en un 88% con el trabajo de calidad por parte del personal de enfermería. Para ultimar

Berberoglu (2018) afirmó que el liderazgo conduce a encontrar un adecuado desempeño organizacional, viéndose reflejado en la eficacia de la organización por parte del personal. Al respecto el modelo de Robbins y Campell, comprende que un manejo adecuado por parte del líder quien contribuirá a mejorar los índices respecto a la calidad del trabajo, en el caso del estudio la unidad de análisis que son los tecnólogos médicos estos consideran un adecuado liderazgo por parte del director de la clínica, viéndose reflejado en la calidad del trabajo que realizan, conllevando a tener usuarios o pacientes satisfechos con el servicios que el personal de la institución privada de salud les brinda.

Respecto a la segunda hipótesis, se tiene a la motivación la cual considera a todas las actividades que son realizadas para el logro de los objetivos, misma que al vincularse con el compromiso permite incrementar el mejoramiento de las demandas laborales; es por ello que, en los tecnólogos médicos de la institución privada de salud se evidencia un alto nivel de compromiso no sólo con la clínica sino también con los usuarios.

Donde a través de la prueba de ómnibus se obtuvo una significancia de  $0.006 < 0.05$  por lo cual se comprueba que existe incidencia significativa entre la motivación, además, el valor de R cuadrado de Nagelkerke indicó que el modelo de regresión logística binaria (RLB) explica en un 13.7% de la varianza de la motivación; según el resultado de los coeficientes estimados se obtuvo una significancia menor a 0.05 donde se demuestra que, si la motivación es mayor, será mayor el compromiso laboral de los tecnólogos médicos, también la puntuación de Wald indica que la motivación permite predecir el compromiso laboral (Wald = 7.588).

A partir de los resultados obtenidos, se considera al estudio de Parashakti et al. (2020) quien comprobó que la motivación se relaciona positivamente con el compromiso laboral siendo equivalente en un 39%; del mismo modo, Tran et al. (2018) demostró que la motivación interna se relaciona con el compromiso; sin embargo, también precisa que las diferentes fases del liderazgo influyen positivamente en la motivación de los trabajadores y por ende en el desempeño laboral del personal de enfermería; por su parte, Wan et al. (2018) registró una



significancia Bilateral menos al 0.05 entre el la motivación y el compromiso, evidenciando así un efecto directo entre ambas en un 47%.

Mientras que Berberoglu (2018), determinó que la motivación influye significativamente en el compromiso organizacional del personal de salud, evidenciando una relación equivalente al 45.2%. No obstante, Rivera (2018) en su estudio determinó la inexistencia de relación entre la motivación y el compromiso. Al respecto, se evidencia que varios de los precedentes han obtenido resultados semejantes; por tanto, es válido afirmar que una motivación individual o grupal tiene repercusiones positivas en el comportamiento y por ende genera un mayor compromiso en el desempeño de las labores, motivo por el cual los tecnólogos médicos de la institución privada de salud las posicionaron en un nivel alto.

Respecto a la tercera hipótesis, considera que la comunicación es un factor que permite la interacción interna asertiva entre los tecnólogos médicos llegando a minimizar posibles situaciones conflictivas entre los colaboradores, mismas que al vincularse con la productividad se refleja mejores resultados en cuanto a su rendimiento, ya que realiza sus actividades en un determinado periodo de tiempo.

A través de la prueba de ómnibus se obtuvo una significancia de  $0.024 < 0.05$  logrando comprobar que existe incidencia significativa entre la comunicación y la productividad, así mismo, el valor de R cuadrado de Nagelkerke indicó que el modelo de regresión logística binaria (RLB) explica en un 8.2% de la varianza de la comunicación; además se emplearon los coeficientes estimados obteniendo una significancia menor a 0.05 donde se demuestra que una buena comunicación permitirá incrementar los niveles de productividad, también la puntuación de Wald indica que la comunicación permite predecir la productividad de los tecnólogos médicos (Wald = 4.963).

En tal sentido Parashakti et al. (2020) demostró que la motivación tiene un efecto positivo sobre el ambiente laboral obteniendo un efecto equivalente al 39%, de igual manera identificó que la motivación tiene un efecto en las competencias, siendo equivalente al 22%, asimismo, identificó un efecto positivo de la motivación en el desempeño laboral de los profesionales en salud, siendo equivalente al 36.4%, por tanto, afirmó que mientras más fuerte o mayor sea la motivación, mejor

será su desempeño laboral. Es así como Tran et al. (2018) en base a sus hallazgos precisó que una comunicación de calidad baja influye de manera negativa en la productividad laboral, en tal sentido, se precisa que la carencia de comunicación afecta en la calidad del trabajo, teniendo repercusiones en el desempeño laboral.

Es así como Berberoglu (2018) confirma que la influencia entre la motivación en la productividad, aseverando que una mayor motivación, dará como residuo una elevada producción; en tal sentido Alemán (2019) constituye que la comunicación se relaciona directa y significativamente con la productividad siendo equivalente al 90.2%; finalmente, Wan et al. (2018), precisó que el compromiso guarda relación directa con el ambiente de trabajo, siendo equivalente en un 35.9%. En tal sentido, estos hallazgos permiten establecer que una comunicación asertiva mejora los niveles de productividad, obteniendo así mejores y mayores resultados respecto a su rendimiento.

En tal sentido, el modelo teórico de Robbins sobre el clima organizacional, conduce a precisar que la comunicación es fundamental para crear y desarrollar actividades asertivas en las experiencias laborales de cada integrante de la organización, además a través del modelo teórico de Campell, precisa que la productividad se ve potencializada por medio del fortalecimiento de las habilidades y competencias, llegando a ser este un soporte para el entorno laboral.

Finalmente, la cuarta hipótesis enfatiza en el trabajo en equipo el cual implica el desarrollo de las capacidades que permiten realizar más de una actividad, además de verse fortalecida por medio de actividades en donde las personas se relacionan y comparten sus habilidades, destrezas y capacidades con los demás, mismas que al ser vinculadas con las competencias profesionales se tiene un enriquecimiento en el perfil del tecnólogo médico quien dispone de una adecuada organización y comunicación asertiva con los demás.

Es así como la prueba de ómnibus arrojó una significancia de  $0.042 < 0.05$  por lo cual se comprueba que el trabajo en equipo incide significativamente en las competencias profesionales de los tecnólogos médicos, además, el valor de R cuadrado de Nagelkerke indicó que el modelo de regresión logística binaria (RLB) explica en un 15.4% de la varianza del trabajo en equipo; sin embargo, al emplear

los coeficientes estimados, se obtuvo una significancia de  $0.042 > 0.05$  quedando demostrado un mayor trabajo en equipo beneficiará el desarrollo de las competencias profesionales, donde la puntuación de Wald indicó que el trabajo en equipo permite predecir el desarrollo de las competencias de los tecnólogos médicos (Wald = 3.440)

Al respecto los estudios cuyos resultados guardan relación con los hallazgos evidenciados en la presente investigación, se tiene a Parashakti et al. (2020) quien en su exploración comprobó que el trabajo en equipo tienen un efecto significativo y positivo en el desarrollo de las competencias, obteniendo así una significancia bilateral menor al 0.000, además este efecto fue equivalente al 39%, llegando a afirmar que a mayor trabajo en equipo será mejor el desarrollo de las competencias de los colaboradores.

Es así como Shahnnavazi et al. (2021) en los resultados encontrados a través de su exploración precisaron que el 15.5% califican que el trabajo en equipo está en un nivel alto, por lo que registró que el trabajo en equipo y las competencias son dos determinante que influyen directamente entre ellos, otorgando una influencia positiva en el clima y desempeño laboral, motivo por el cual destacaron la relación entre ambas; además, queda comprendido que las competencias tanto personales como ocupacionales permiten acrecentar los niveles de clima y desempeño laboral del personal de salud, ya sea de una institución pública o privada.

En efecto, el clima laboral, es considerada como la percepción que tiene el colaborador respecto al equipo de trabajo, siendo este influenciado por las experiencias vividas dentro del centro de labores o por medio de sus actividades diarias; es decir, esta conceptualización contiene diferentes aspectos, como el liderazgo, la motivación, comunicación y el trabajo en equipo son factores que permiten determinar el ambiente laboral de una determinada organización; mismo que al vincularse con el desempeño laboral, genera un efecto en los trabajadores, llegando a alterar la calidad del trabajo, el compromiso que tienen los colaboradores, la productividad en base a su trabajo como el rendimiento además de complementar su competencias.

De cierto modo, estas variables son necesarias, ya que una de ellas va a contribuir al incremento positivo de la otra. En ese sentido, los tecnólogos médicos de la institución privada de salud evidenciaron niveles altos y medios entre el clima y el desempeño laboral.

## **VI. Conclusiones**

Primera: A través del objetivo general se comprobó la hipótesis establecida en el estudio, la cual establece que el clima laboral incide significativamente en el desempeño laboral; en ese sentido, por parte de la institución privada de salud los tecnólogos médicos perciben un clima laboral adecuado conllevando a obtener mejores niveles respecto al desempeño laboral y beneficiando a la clínica.

Segunda: En consideración al primer objetivo, se logró comprobar la hipótesis de estudio, aceptando que el liderazgo incide significativamente en la calidad del trabajo; por tanto, se puede aseverar que un líder tiene la capacidad de crear un ambiente de confianza con sus colaboradores, motivándolos a lograr sus metas, este aspecto permitirá en ellos obtener una satisfacción laboral, viéndose reflejada en la calidad del trabajo.

Tercera: Considerando el segundo objetivo, se corroboró la hipótesis de la investigación, confiando que la motivación incide significativamente en el compromiso; en efecto, los tecnólogos afirmaron un nivel alto de motivación y compromiso, permitiendo inferir que el logro de las metas incide en el incremento de su compromiso para ejecutar labores.

Cuarta: Respecto al tercer objetivo, se demostró que la comunicación incide significativamente en la productividad; por tal motivo se infiere que una adecuada comunicación minimiza situaciones conflictivas conllevando a tener un ambiente laboral confortable, permitiendo incrementar la productividad laboral, obteniendo mejores y mayores resultados.

Quinta: Finalmente, el cuarto objetivo, comprobó la hipótesis de la investigación, la cual establece que el trabajo en equipo incide significativamente en las competencias profesionales; en ese sentido, se precisa que fomentar el trabajo en equipo implica que los tecnólogos de la institución privada de salud tengan la capacidad de interactuar asertivamente con sus compañeros, demostrando sus destrezas y habilidades, lo cual les permite fortalecer sus competencias profesionales.

## **VII. Recomendaciones**

Primera: Se recomienda a los investigadores que deseen abordar una problemática semejante emplear nuevos métodos o modelos que les permita conocer la relación o influencia entre las variables; considerando los hallazgos esta investigación podrá ser un precedente relevante, siendo tomado como una guía o base para futuras exploraciones.

Segunda: Se recomienda al director de la institución privada de salud emplear estrategias o capacitaciones sobre liderazgo, motivación, comunicación y trabajo en equipo a sus colaboradores para poder obtener mejores resultados, en donde los tecnólogos médicos y demás se sienta a gusto con el espacio en que labora, debido a que este factor influye implícitamente en la satisfacción del servicio con los usuarios.

Tercera: Además, se recomienda a los jefes o supervisores incorporar mecanismos que contribuyan en el fortalecimiento del compromiso, productividad, competencias y calidad del trabajo de su personal con la finalidad de acrecentar los niveles de desempeño laboral, obteniendo mejores resultados en el servicio que se brinda.

Cuarta: Se recomienda a la Gerencia Regional de Salud y al Ministerio de Salud, brindar charlas que permitan mejorar o mantener un ambiente laboral adecuado, el cual es un factor que incide significativamente en el desempeño laboral.

Quinta: Por último, se recomienda a los tecnólogos médicos, incorporar conductas adecuadas que beneficien el clima y desempeño laboral, debido a que estas personas tienen un trato directo con los usuarios que requieren una atención médica inmediata.

## Referencias

- Adriazola, F., López, M., Rojas, R., & Bustamante, M. (2019). Percepción del clima organizacional en atención primaria de salud en la región del Maule, Chile. *Revista Empresarial*, 13(1), 13-21. doi:<https://doi.org/10.23878/EMPR.V13I1.146>
- Alemán, G. (2019). Clima laboral y Evaluación del Desempeño a Jefes de área en Hospitales del MINSA, Región Arequipa, 2017. *VÉRITAS: Investigación, Innovación y Desarrollo*, 20(1), 45-49. doi:<https://doi.org/10.35286/veritas.v20i1.224>
- Álvarez, B., Alfonso, D., & Indacochea, B. (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. *Didáctica y educación*, 9(2), 147-158. Obtenido de <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/758>
- Alvarez, P. (Febrero de 2018). Ética e investigación. *Boletín Redipe*, 7(2), 122-149. Obtenido de *Ética e investigación*: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6312423>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 1(1), 1-9. doi:<https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Burgo, O., León, J., Cáceres, M., Pérez, C., & Espinoza, E. (Mayo de 2019). Algunas reflexiones sobre investigación e intervención educativa. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2), 316-330. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0138-65572019000500003&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0138-65572019000500003&script=sci_arttext&tlng=en)
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (Primera edición electrónica ed.). (D. A. Aguirre, Ed.) Sangolquí, Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Canales-Farah, A., López-Gómez, J., & Napán-Yactayo, A. (2021). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(1), 124-142. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217>
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una

- microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), 1-13. Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>
- Cho, H., & Han, K. (2018). Associations Among Nursing Work Environment and Health-Promoting Behaviors of Nurses and Nursing Performance Quality: A Multilevel Modeling Approach. *Journal of Nursing Scholarship*, 50(4), 403-410. doi:<https://doi.org/10.1111/jnu.12390>
- Corichi, A., Hernández, T., & García, M. (2013). El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 2(3), 1. doi:<https://doi.org/10.29057/icea.v2i3.62>
- De la Cruz, L., & Ramírez, E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Ágora Revista de Investigación Científica*, 8(2), 47-52. Obtenido de <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183>
- Delgado, S., Calvanapón, F., & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-16. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5728/572863748003/html/>
- Deng, J., Guo, Y., Ma, T., Yang, T., & Tian, X. (2019). How job stress influences job performance among Chinese healthcare workers: a cross-sectional study. *Environmental Health and Preventive Medicine*, 24(2), 1-11. doi:<https://doi.org/10.1186/s12199-018-0758-4>
- Do, T. (2018). How spirituality, climate and compensation affect job performance. *Social Responsibility Journal*, 14(2), 396-409. doi:<https://doi.org/10.1108/SRJ-05-2016-0086>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación* (Primera edición ed.). (E. Gallardo Echenique, & M. Córdova Solís, Edits.) Huancayo-Perú: Universidad Continental. Obtenido de <https://www.studocu.com/ec/document/universidad-nacional-de-chimborazo/proyectos-e-investigacion/metodologia-de-la-investigacion-eliana-esther-gallardo-echenique-2017-pdf-version-1/10688625>
- Gil, F. (29 de abril de 2019). *Aptitus: "86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes"*. Obtenido de Diario Gestión: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadores-renuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/>
- Gonzales, J., Paredes, M., Núñez, R., Paredes, V., & Paredes, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, 42(95), 241-252. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376160247012>



- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera edición ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores. Obtenido de [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Herrera, D. (2018). *Calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016 [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]*. Lima, Perú: Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12937>
- Huaita, D., & Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Khoshnaw, S., & Alavi, H. (2020). Examining the Interrelation Between Job Autonomy and Job Performance: A Critical Literature Review. *Multidisciplinary Aspects of Production Engineering*, 3(1), 606-616. doi:<https://doi.org/10.2478/mape-2020-0051>
- Lauracio, C., & Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 543-554. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- Mendieta-Ortega, M., Erazo-Álvarez, J., & Narváez-Zurita, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(10), 287-304. doi:<https://doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Meza-De los Cobos, S., Morgan-Beltrán, J., & Díaz-Nieto, E. (2019). Intervención en el clima laboral para el desarrollo organizacional de una empresa de servicios logísticos. *Desarrollo Gerencial*, 11(1). doi:<https://doi.org/10.17081/dege.11.1.3010>
- Nugroho, Y., Asbari, M., Purwanto, A., Basuki, S., Sudiyono, R., Fikri, M., . . . Xavier, Y. (2020). Transformational Leadership and Employees' Performances: The Mediating Role of Motivation and Work Environment. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 438-460. Obtenido de <https://ummaspul.e-journal.id/edupsyscouns/article/view/507>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (06 de mayo de 2019). *La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo : [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_696157/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang--es/index.htm)

- Owonikoko, T. (2013). Upholding the Principles of Autonomy, Beneficence, and Justice in Phase I Clinical Trials. *The Oncologist*, 242-244. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3607517/>
- Parashakti, R., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. Actas de la 3.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Ciencias Empresariales y de Gestión de Asia Pacífico (AICMBS 2019). *Advances in Economics, Business and Management Research*, 135(1), 259-267. doi:<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040>
- Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción*, 12(3), 163-174. doi:<https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537>
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15(28), 1-25. doi:<https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
- Quezada-Rodríguez, M., Torres-Palacios, M., & Quevedo, M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 748-778. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7608887>
- Quintana-Atencio, D., & Tarqui-Mamani, C. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(1), 123-132. doi:<https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
- Reinoso, M., & Pérez, J. (2019). Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de las PYMES. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, 1(1), 1-20. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/05/cultura-organizacional.html>
- Rivera, R. (2018). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en el personal de toma de muestra en Laboratorio Clínico del Hospital Nacional Dos de Mayo, en el distrito de Lima, 2016 [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]*. Lima, Perú: Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22718>
- Robianto, F., Masdupi, E., & Syahrizal. (2020). The Effect of Career Development, Compensation, Work Environment and Job Satisfaction on Work Engagement. Proceedings of the 4th Padang International Conference on

- Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2019). *Atlantis Press*, 124(1), 737-748. doi:<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200305.140>
- Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo Continente*, 30(1), 245-246. Obtenido de <http://journal.upao.edu.pe/PuebloContinente/article/view/1269/1099#>
- Roldán, O., & Linares-Quispe, R. (2021). Influencia del clima laboral en el rendimiento de los trabajadores. Caso Innova Scientific, Lima, Perú. *Revista de Ciencias Empresariales (Business Innova Sciences- BIS)*, 2(3), 6-17. Obtenido de <http://innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/52>
- Ruiz-Frutos , C., Ortega-Moreno , M., Allande-Cusso, R., Ayuso-Murillo , D., Domínguez-Salasf, S., & Gomez-Salgado, J. (2021). Sense of coherence, engagement, and work environment as precursors of psychological distress among non-health workers during the COVID-19 pandemic in Spain. *Safety Science*, 133(1), 1-9. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.105033>
- Shahnavazi, A., Fadaei, M., Shahnavazi, H., & Bouraghi, H. (2021). The Effect of Perceived Organizational Climate on the Performance of Nurses in Private Hospitals. *Journal of Clinical Research in Paramedical Sciences*, 10(2), 1-7. doi:<https://doi.org/10.5812/jcrps.108532>
- Soto, C., & Inga, A. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *3C Empresa. Investigación y pensamiento crítico*, 8(4), 95-117. doi:<http://doi.org/10.17993/3cemp.2019.080440.95-117>
- Tran, K., Nguyen, P., Dang, T., & Ton, T. (2018). The Impacts of the High-Quality Workplace Relationships on Job Performance: A Perspective on Staff Nurses in Vietnam. *Behavioral Sciences*, 8(12), 1-21. doi:<https://doi.org/10.3390/bs8120109>
- Vargas, R., & Chávez, E. (05 de septiembre de 2019). *Clima laboral: ¿qué impacto tiene en las empresas?* Obtenido de Conexión ESAN: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-las-empresas>
- Vásquez-Giler, Y., & Carrillo-Farnés, O. (Octubre de 2019). Estrategia de intervención nutricional educativa desde la universidad ecuatoriana a la comunidad. *Estudios del Desarrollo Social*, 7(3), 1-13. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-01322019000300008](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000300008)
- Vera, N., & Suárez, A. (2018). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 180-186. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000100180&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000100180&script=sci_arttext&tlng=en)

- Vergara, A., Callao, M., & Puica, V. (2021). El clima laboral en las instituciones públicas del Perú. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(6), 14553-14570. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1418](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1418)
- Wan, Q., Li, Z., Zhou, W., & Shang, S. (2018). Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 74(6), 1332-1341. doi:<https://doi.org/10.1111/jan.13528>

## ANEXOS

### Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

#### Variable 1: Clima laboral

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima Laboral	Según Huaita y Luza (2018) el clima laboral es la percepción propia de cada integrante de un equipo de trabajo respecto a experiencias que vive en su entorno o ambiente de donde realiza sus actividades o funciones diarias.	Según Pilligua y Arteaga (2019) el clima laboral determina la forma en que los integrantes de un equipo de trabajo perciben su trabajo, la satisfacción y el desempeño al contemplar el ambiente en el que desarrollan sus actividades laborales cotidianas. Los factores que intervienen en el clima laboral son: liderazgo, comunicación, motivación, trabajo en equipo.	Liderazgo	Dirección	1, 2, 3	Escala ordinal de Likert  1= Completamente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutro 4= De acuerdo 5= Completamente de acuerdo
				Capacidad de gestión de personas	4, 5, 6, 7	
				Capacidad para reconocer los logros del equipo	8, 9, 10	
			Motivación	Estímulo	11, 12, 13	
				Condiciones de trabajo	14, 15, 16, 17	
				Realización personal	18, 19, 20	
			Comunicación	Nivel de información	21, 22	
				Canales de comunicación	23, 24	
				Relaciones interpersonales	25, 26	
			Trabajo en equipo	Participación activa	27, 28	
Resolución de problemas	29, 30					
Objetivos comunes	31, 32					

## Variable 2: Desempeño laboral

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño Laboral	Según Soto e Inga (2019) el desempeño laboral se define también como aquellas acciones o comportamientos observables en los trabajadores que son importantes para el logro de los objetivos de la organización.	El desempeño laboral hace referencia a la calidad del trabajo para lo cual se combinan habilidades interpersonales y competencias profesionales que influyen directamente en los resultados de la organización. La productividad es el principal indicador, en este influye el nivel de compromiso del trabajador. (Bautista et al., 2020)	Calidad del trabajo	Cumplimiento de tareas	1, 2	Escala ordinal de Likert  1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Neutro 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
				Incidencia de aciertos y errores	3, 4	
				Orden	5, 6	
			Compromiso	Sentido de pertenencia	7, 8	
				Autoeficacia laboral	9, 10	
				Esfuerzo	11, 12	
			Productividad	Trabajo eficaz	13, 14	
				Trabajo eficiente	15, 16	
				Trabajo satisfactorio	17, 18	
			Competencias profesionales	Aptitud	19, 20	
Habilidades	21, 22					
	Actitudes	23, 24				

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Estimado señor(a), soy estudiante de la Universidad César Vallejo; el presente instrumento tiene como objetivo determinar la incidencia del clima laboral en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de la institución privada de salud Lima 2022. Para ello se le pide su colaboración para el llenado del instrumento, garantizando el uso correcto de la información proporcionada y el anonimato de los datos recabados.

**Instrucciones:** A continuación, se precisan las alternativas de respuesta, donde deberá marcar la que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

- 1= Completamente en desacuerdo
- 2= En desacuerdo
- 3= Neutro
- 4= De acuerdo
- 5= Completamente de acuerdo

Nº	Ítems	ESCALA DE RESPUESTA				
	<b>LIDERAZGO</b>	1	2	3	4	5
1	Considero que la dirección manifiesta los objetivos institucionales.	1	2	3	4	5
2	Considero que los directivos de la institución contribuyen a crear condiciones para el progreso de la institución.	1	2	3	4	5
3	Considero que existe buena administración de los recursos.	1	2	3	4	5
4	Considero que el supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones.	1	2	3	4	5
5	Considero que el jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	1	2	3	4	5
6	Considero que mi jefe inmediato está disponible cuando lo requiero.	1	2	3	4	5
7	Considero que existe un trato justo en la institución.	1	2	3	4	5
8	Considero que mi jefe inmediato me hace revisiones/evaluaciones regulares de trabajo.	1	2	3	4	5
9	Considero que mi jefe inmediato pide mis opiniones para ayudarlo a tomar decisiones.	1	2	3	4	5
10	Considero que el jefe expresa reconocimientos por los logros alcanzados.	1	2	3	4	5
	<b>MOTIVACIÓN</b>	1	2	3	4	5
11	Considero que la institución se preocupa por brindar mejores condiciones laborales.	1	2	3	4	5
12	Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo.	1	2	3	4	5
13	Considero que las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	1	2	3	4	5
14	Considero que el horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales.	1	2	3	4	5
15	Considero que mi remuneración está de acuerdo con mi desempeño y mis logros.	1	2	3	4	5
16	Siento que tengo momentos para descansar de mis actividades de trabajo.	1	2	3	4	5

17	Considero que no tengo que hacer un esfuerzo adicional y retador para desempeñar las funciones de mi puesto en el trabajo.	1	2	3	4	5
18	Creo que tengo oportunidades para crecer profesionalmente en esta empresa.	1	2	3	4	5
19	Considero que la institución se preocupa por brindar capacitación en áreas de interés y que forma parte importante de mi desarrollo	1	2	3	4	5
20	Considero que mi ambiente de trabajo me estimula e inspira a dar lo mejor de mí.	1	2	3	4	5
	<b>COMUNICACIÓN</b>	1	2	3	4	5
21	Considero que en mi oficina y demás áreas de la institución, la información fluye adecuadamente.	1	2	3	4	5
22	Considero que cuento con acceso a la información necesaria para cumplir con mi trabajo.	1	2	3	4	5
23	Considero que existen suficientes canales de comunicación (teléfono, correo institucional, entre otros).	1	2	3	4	5
24	Considero que existe muy buena comunicación entre los compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
25	Considero que puedo confiar en mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
26	Considero que existe empatía entre los colaboradores.	1	2	3	4	5
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	1	2	3	4	5
27	Considero que en mi institución se promueve la cooperación, para cubrir cualquier eventualidad que surja en las diferentes áreas.	1	2	3	4	5
28	Considero que mi grupo trabaja de manera efectiva, eficiente y enfocada.	1	2	3	4	5
29	En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.	1	2	3	4	5
30	Me siento motivado y respaldado por mi equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
31	Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.	1	2	3	4	5
32	Considero que existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas	1	2	3	4	5



## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado señor(a), soy estudiante de la Universidad César Vallejo; el presente instrumento tiene como objetivo determinar la incidencia del clima laboral en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de la institución privada de salud Lima 2022. Para ello se le pide su colaboración para el llenado del instrumento, garantizando el uso correcto de la información proporcionada y el anonimato de los datos recabados.

**Instrucciones:** A continuación, se precisan las alternativas de respuesta, donde deberá marcar la que mejor se ciñe a su opinión, con un aspa (X).

- 1= Totalmente en desacuerdo
- 2= En desacuerdo
- 3= Neutro
- 4= De acuerdo
- 5= Totalmente de acuerdo

N°	ÍTEMS	ESCALA DE RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
	<b>CALIDAD DEL TRABAJO</b>					
1	Considero que, aplico correctamente mis conocimientos en la práctica.	1	2	3	4	5
2	Considero que realizo los procedimientos, exactamente como están establecidos.	1	2	3	4	5
3	Considero que entrego mis trabajos en los plazos establecidos o antes de los fijados.	1	2	3	4	5
4	Considero que las funciones que realizo generalmente tienen más aciertos que errores.	1	2	3	4	5
5	Considero que puedo mantener un ritmo de trabajo sostenido.	1	2	3	4	5
6	Considero que puedo mantener un orden de prioridades para el correcto manejo del trabajo pendiente.	1	2	3	4	5
	<b>COMPROMISO</b>	1	2	3	4	5
7	Me siento orgulloso de trabajar para esta organización.	1	2	3	4	5
8	Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.	1	2	3	4	5
9	Siento que puedo manejar todas las demandas de mi trabajo.	1	2	3	4	5
10	Siento que puedo resolver cualquier problema que surja en el trabajo.	1	2	3	4	5
11	Considero que cumplo con mis funciones haciendo un poco más de lo esperado por mis superiores.	1	2	3	4	5
12	Muestro interés permanente para superarme y me esfuerzo por lograrlo.	1	2	3	4	5
	<b>PRODUCTIVIDAD</b>	1	2	3	4	5
13	Considero que demuestro proactividad en el trabajo, mediante el nivel de exigencias.	1	2	3	4	5
14	Considero que puedo trabajar sin la necesidad de recibir ayuda de otra persona	1	2	3	4	5
15	Considero que actúo espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión	1	2	3	4	5
16	Considero que planteo rápidamente soluciones eficientes antes problemas presentados en la organización.	1	2	3	4	5
17	Considero que podría desempeñarme en puestos de mayor responsabilidad.	1	2	3	4	5

18	Considero que salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho	1	2	3	4	5
	<b>COMPETENCIAS PROFESIONALES</b>	1	2	3	4	5
19	Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto.	1	2	3	4	5
20	Cumplo con las normas institucionales y con el reglamento interno de trabajo.	1	2	3	4	5
21	Considero que me adapto rápido, fácil y eficaz a cambios inesperados y a situaciones poco claras.	1	2	3	4	5
22	Muestro una actitud conciliadora ante los conflictos de trabajo.	1	2	3	4	5
23	Considero que cumplo puntualmente con mi horario de trabajo.	1	2	3	4	5
24	Por mi preparación, actuación y conducta; considero ser una persona valiosa dentro de la institución.	1	2	3	4	5

### **Anexo 3. Ficha técnica**

#### **Ficha técnica 1**

Instrumento	: Cuestionario sobre clima laboral
Autor	: Adaptación del cuestionario de Rivera Rosario
Lugar	: Lima
Preguntas	: 35
Administración	: Individual
Tiempo	: Aproximadamente 20 minutos
Cantidad de personas	: 40 personas
Dimensiones	: Liderazgo, Motivación, Comunicación y Trabajo en equipo
Escala	: ítems con preguntas de escala ordinal
Niveles y rangos	: Bajo, medio, alto

#### **Ficha técnica 2**

Instrumento	: Cuestionario sobre desempeño laboral
Autor	: Adaptación del cuestionario de Herrera Denisse
Lugar	: Callao
Preguntas	: 20
Administración	: Individual
Tiempo	: Aproximadamente 15 minutos
Cantidad de personas	: 103 personas
Dimensiones	: Calidad, compromiso, productividad, competencias
Escala	: Ítems con preguntas de escala ordinal
Niveles y rangos	: Inadecuado, regular, adecuado

## Anexo 4. Certificados de validez de expertos



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1 Liderazgo</b>							
1	Considero que la dirección manifiesta los objetivos institucionales.	X		X		X		
2	Considero que los directivos de la institución contribuyen a crear condiciones para el progreso de la institución.	X		X		X		
3	Considero que existe buena administración de los recursos.	X			X	X		
4	Considero que el supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones.	X		X		X		
5	Considero que el jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
6	Considero que mi jefe inmediato está disponible cuando lo requiero.	X		X		X		
7	Considero que existe un trato justo en la Institución.	X		X		X		
8	Considero que mi jefe inmediato me hace revisiones/evaluaciones regulares de trabajo.	X		X		X		
9	Considero que mi jefe inmediato pide mis opiniones para ayudarlo a tomar decisiones.	X		X		X		
10	Considero que el jefe expresa reconocimientos por los logros alcanzados.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2 Motivación</b>							
		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Considero que la institución se preocupa por brindar mejores condiciones laborales.	X		X		X		
12	Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		
13	Considero que las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
14	Considero que el horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales.	X		X		X		
15	Considero que mi remuneración está de acuerdo con mi desempeño y mis logros.	X		X		X		
16	Siento que tengo momentos para descansar de mis actividades de trabajo.	X		X		X		
17	Considero que no tengo que hacer un esfuerzo adicional y retador para desempeñar las funciones de mi puesto en el trabajo.	X		X		X		
18	Creo que tengo oportunidades para crecer profesionalmente en esta empresa.	X		X		X		

19	Considero que la institución se preocupa por brindar capacitación en áreas de interés y que forma parte importante de mi desarrollo	X		X		X	
20	Considero que mi ambiente de trabajo me estimula e inspira a dar lo mejor de mí.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3 Comunicación		Si	No	Si	No	Si	No
21	Considero que en mi oficina y demás áreas de la institución, la información fluye adecuadamente.	X		X		X	
22	Considero que cuento con acceso a la información necesaria para cumplir con mi trabajo.	X		X		X	
23	Considero que existen suficientes canales de comunicación (teléfono, correo institucional, entre otros).	X		X		X	
24	Considero que existe muy buena comunicación entre los compañeros de trabajo.	X		X		X	
25	Considero que puedo confiar en mis compañeros de trabajo.	X		X		X	
26	Considero que existe empatía entre los colaboradores.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4 Trabajo en equipo							
27	Considero que en mi institución se promueve la cooperación, para cubrir cualquier eventualidad que surja en las diferentes áreas.	X		X		X	
28	Considero que mi grupo trabaja de manera efectiva, eficiente y enfocada.	X		X		X	
29	En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.	X		X		X	
30	Me siento motivado y respaldado por mi equipo de trabajo.	X		X		X	
31	Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.	X		X		X	
32	Considero que existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []            Aplicable después de corregir [  ]            No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dra. MEDINA ESPINOZA REGINA..... DNI: ...10001341.....

Especialidad del validador: Metodólogo   
 Grado del especialista:    Maestro

Temático   
 Doctor

.....21.....de...JUNIO.....del 2022.....

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

\_\_\_\_\_  
 Firma de Experto Informante.



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Calidad del trabajo</b>							
1	Considero que, aplico correctamente mis conocimientos en la práctica.	X		X		X		
2	Considero que realizo los procedimientos, exactamente como están establecidos.	X		X		X		
3	Considero que entrego mis trabajos en los plazos establecidos o antes de los fijados.	X		X		X		
4	Considero que las funciones que realizo generalmente tienen más aciertos que errores.	X		X		X		
5	Considero que puedo mantener un ritmo de trabajo sostenido.	X		X		X		
6	Considero que puedo mantener un orden de prioridades para el correcto manejo del trabajo pendiente.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Compromiso</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Me siento orgulloso de trabajar para esta organización.	X		X		X		
8	Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.	X		X		X		
9	Siento que puedo manejar todas las demandas de mi trabajo.	X		X		X		
10	Siento que puedo resolver cualquier problema que surja en el trabajo.	X		X		X		
11	Considero que cumplo con mis funciones haciendo un poco más de lo esperado por mis superiores.	X		X		X		
12	Muestro interés permanente para superarme y me esfuerzo por lograrlo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 Productividad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Considero que demuestro proactividad en el trabajo, mediante el nivel de exigencias.	X		X		X		
14	Considero que puedo trabajar sin la necesidad de recibir ayuda de otra persona	X		X		X		
15	Considero que actúo espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión	X		X		X		
16	Considero que planteo rápidamente soluciones eficientes antes problemas presentados en la organización.	X		X		X		
17	Considero que podría desempeñarme en puestos de mayor responsabilidad.	X		X		X		
18	Considero que salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4 Competencias profesionales</b>							

19	Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto.	X		X		X		
20	Cumplo con las normas institucionales y con el reglamento interno de trabajo.	X		X		X		
21	Considero que me adapto rápido, fácil y eficaz a cambios inesperados y a situaciones poco claras.	X		X		X		
22	Muestro una actitud conciliadora ante los conflictos de trabajo.	X		X		X		
23	Considero que cumplo puntualmente con mi horario de trabajo.	X		X		X		
24	Por mi preparación, actuación y conducta; considero ser una persona valiosa dentro de la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE\_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []        Aplicable después de corregir [ X ]        No aplicable [ ]

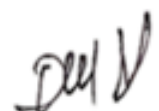
Apellidos y nombres del juez validador. Dra. MEDINA ESPINOZA REGINA.....        DNI: ...10001341.....

Especialidad del validador: Metodólogo         Temático   
Grado del especialista:    Maestro         Doctor

21 de Junio del 2022

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Liderazgo</b>							
1	Considero que la dirección manifiesta los objetivos institucionales.	X		X		X		
2	Considero que los directivos de la institución contribuyen a crear condiciones para el progreso de la institución.	X		X		X		
3	Considero que existe buena administración de los recursos.	X		X		X		
4	Considero que el supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones.	X		X		X		
5	Considero que el jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
6	Considero que mi jefe inmediato está disponible cuando lo requiero.	X		X		X		
7	Considero que existe un trato justo en la Institución.	X		X		X		
8	Considero que mi jefe inmediato me hace revisiones/evaluaciones regulares de trabajo.	X		X		X		
9	Considero que mi jefe inmediato pide mis opiniones para ayudarlo a tomar decisiones.	X		X		X		
10	Considero que el jefe expresa reconocimientos por los logros alcanzados.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Motivación</b>							
11	Considero que la institución se preocupa por brindar mejores condiciones laborales.	X		X		X		
12	Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		
13	Considero que las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
14	Considero que el horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales.	X		X		X		
15	Considero que mi remuneración está de acuerdo con mi desempeño y mis logros.	X		X		X		
16	Siento que tengo momentos para descansar de mis actividades de trabajo.	X		X		X		
17	Considero que no tengo que hacer un esfuerzo adicional y retador para desempeñar las funciones de mi puesto en el trabajo.	X		X		X		
18	Creo que tengo oportunidades para crecer profesionalmente en esta empresa.	X		X		X		



19	Considero que la institución se preocupa por brindar capacitación en áreas de interés y que forma parte importante de mi desarrollo	X		X		X		
20	Considero que mi ambiente de trabajo me estimula e inspira a dar lo mejor de mí.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3 Comunicación</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	Considero que en mi oficina y demás áreas de la institución, la información fluye adecuadamente.	X		X		X		
22	Considero que cuento con acceso a la información necesaria para cumplir con mi trabajo.	X		X		X		
23	Considero que existen suficientes canales de comunicación (teléfono, correo institucional, entre otros).	X		X		X		
24	Considero que existe muy buena comunicación entre los compañeros de trabajo.	X		X		X		
25	Considero que puedo confiar en mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
26	Considero que existe empatía entre los colaboradores.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4 Trabajo en equipo</b>				X		X		
27	Considero que en mi institución se promueve la cooperación, para cubrir cualquier eventualidad que surja en las diferentes áreas.	X		X		X		
28	Considero que mi grupo trabaja de manera efectiva, eficiente y enfocada.	X		X		X		
29	En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.	X		X		X		
30	Me siento motivado y respaldado por mi equipo de trabajo.	X		X		X		
31	Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.	X		X		X		
32	Considero que existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **ES SUFICIENTE** \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Peña Ormeño Víctor Ramón            DNI: 07598963

Especialidad del validador: Metodólogo

Temático

Grado del especialista: Maestro

Doctor

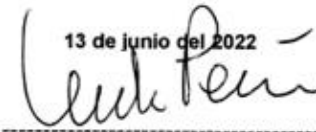
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Calidad del trabajo</b>							
1	Considero que, aplico correctamente mis conocimientos en la práctica.	X		X		X		
2	Considero que realizo los procedimientos, exactamente como están establecidos.	X		X		X		
3	Considero que entrego mis trabajos en los plazos establecidos o antes de los fijados.	X		X		X		
4	Considero que las funciones que realizo generalmente tienen más aciertos que errores.	X		X		X		
5	Considero que puedo mantener un ritmo de trabajo sostenido.	X		X		X		
6	Considero que puedo mantener un orden de prioridades para el correcto manejo del trabajo pendiente.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Compromiso</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Me siento orgulloso de trabajar para esta organización.	X		X		X		
8	Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.	X		X		X		
9	Siento que puedo manejar todas las demandas de mi trabajo.	X		X		X		
10	Siento que puedo resolver cualquier problema que surja en el trabajo.	X		X		X		
11	Considero que cumplo con mis funciones haciendo un poco más de lo esperado por mis superiores.	X		X		X		
12	Muestro interés permanente para superarme y me esfuerzo por lograrlo.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 Productividad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Considero que demuestro proactividad en el trabajo, mediante el nivel de exigencias.	X		X		X		
14	Considero que puedo trabajar sin la necesidad de recibir ayuda de otra persona	X		X		X		
15	Considero que actúo espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión	X		X		X		
16	Considero que planteo rápidamente soluciones eficientes antes problemas presentados en la organización.	X		X		X		
17	Considero que podría desempeñarme en puestos de mayor responsabilidad.	X		X		X		
18	Considero que salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4 Competencias profesionales</b>							

19	Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto.	X		X		X	
20	Cumplo con las normas institucionales y con el reglamento interno de trabajo.	X		X		X	
21	Considero que me adapto rápido, fácil y eficaz a cambios inesperados y a situaciones poco claras.	X		X		X	
22	Muestro una actitud conciliadora ante los conflictos de trabajo.	X		X		X	
23	Considero que cumplo puntualmente con mi horario de trabajo.	X		X		X	
24	Por mi preparación, actuación y conducta; considero ser una persona valiosa dentro de la institución.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **ES SUFICIENTE**\_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ X ]        Aplicable después de corregir [ ]        No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Peña Ormeño Víctor Ramón.        DNI: 07598963

Especialidad del validador: Metodólogo

Temático

Grado del especialista:    Maestro

Doctor

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

13 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Liderazgo</b>							
1	Considero que la dirección señala los objetivos institucionales.	X		X		X		
2	Considero que los directivos de la institución contribuyen a crear condiciones para el progreso de la institución.	X		X		X		
3	Considero que existe buena administración de los recursos.	X		X		X		
4	Considero que el supervisor o jefe directo es justo en sus decisiones.	X		X		X		
5	Considero que el jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	X		X		X		
6	Considero que mi jefe inmediato está disponible cuando lo requiero.	X		X		X		
7	Considero que existe un trato justo en la Institución.	X		X		X		
8	Considero que mi jefe inmediato hace revisiones y/o evaluaciones regulares de mi trabajo.	X		X		X		
9	Considero que mi jefe inmediato pide mis opiniones para ayudarlo a tomar decisiones.	X		X		X		
10	Considero que mi jefe expresa reconocimientos por mis logros alcanzados.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Motivación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considero que la institución se preocupa por brindarme mejores condiciones laborales.	X		X		X		
12	Me siento muy satisfecho con mi ambiente de trabajo.	X		X		X		
13	Considero que las responsabilidades del puesto están claramente definidas.	X		X		X		
14	Considero que el horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales.	X		X		X		
15	Considero que mi remuneración está de acuerdo con mi desempeño y mis logros.	X		X		X		
16	Siento que tengo momentos para descansar de mis actividades de trabajo.	X		X		X		
17	Considero que no tengo que hacer un esfuerzo adicional y retador para desempeñar las funciones de mi puesto en el trabajo.	X		X		X		
18	Creo que tengo oportunidades para crecer profesionalmente en esta empresa.	X		X		X		

*[Firma]*  
 DNI 10491127

19	Considero que la institución se preocupa por brindar capacitación en áreas de interés y que forma parte importante de mi desarrollo	X		X		X	
20	Considero que mi ambiente de trabajo me estimula e inspira a dar lo mejor de mí.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3 Comunicación		Si	No	Si	No	Si	No
21	Considero que en mi oficina y demás áreas de la institución, la información fluye adecuadamente.	X		X		X	
22	Considero que cuento con acceso a la información necesaria para cumplir con mi trabajo.	X		X		X	
23	Considero que existen suficientes canales de comunicación (teléfono, correo institucional, entre otros) para cumplir mi trabajo	X		X		X	
24	Considero que existe muy buena comunicación entre los compañeros de trabajo.	X		X		X	
25	Considero que puedo confiar en mis compañeros de trabajo.	X		X		X	
26	Considero que existe empatía entre los colaboradores.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4 Trabajo en equipo							
27	Considero que en mi institución se promueve la cooperación, para cubrir cualquier eventualidad que surja en las diferentes áreas.	X		X		X	
28	Considero que mi equipo trabaja de manera efectiva, eficiente y enfocada.	X		X		X	
29	En mi equipo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.	X		X		X	
30	Me siento motivado y respaldado por mi equipo de trabajo.	X		X		X	
31	Siento que formo parte de un equipo que trabaja hacia una meta común.	X		X		X	
32	Considero que existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO CUENTA CON SUFICIENCIA ACADÉMICA EN LA INVESTIGACIÓN PLANTEADA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Walter Menchola Vásquez      DNI: 10491127

Especialidad del validador: Metodólogo

Temático

Grado del especialista: Maestro

Doctor

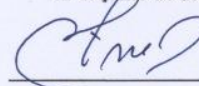
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la

12 de junio de 2022



Firma del Experto Informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 Calidad del trabajo</b>								
1	Considero que, aplico correctamente mis conocimientos en la práctica.	X		X		X		
2	Considero que realizo los procedimientos como están establecidos.	X		X		X		
3	Considero que entrego mis trabajos en los plazos establecidos o antes de lo fijado.	X		X		X		
4	Considero que las funciones que realizo generalmente tienen más aciertos que errores.	X		X		X		
5	Considero que puedo mantener un ritmo de trabajo sostenido.	X		X		X		
6	Considero que puedo mantener un orden de prioridades para el correcto manejo del trabajo pendiente.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2 Compromiso</b>								
7	Me siento orgulloso de trabajar para esta organización.	X		X		X		
8	Me siento comprometido para alcanzar las metas establecidas.	X		X		X		
9	Siento que puedo manejar todas las demandas de mi trabajo.	X		X		X		
10	Siento que puedo resolver cualquier problema que surja en el trabajo.	X		X		X		
11	Considero que cumplo con mis funciones haciendo un poco más de lo esperado por mis superiores.	X		X		X		
12	Muestro interés permanente para superarme y me esfuerzo por lograrlo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3 Productividad</b>								
13	Considero que demuestro proactividad en el trabajo, mediante el nivel de exigencias.	X		X		X		
14	Considero que puedo trabajar sin la necesidad de recibir ayuda de otra persona	X		X		X		
15	Considero que actúo espontáneamente sin necesidad de instrucciones y supervisión	X		X		X		
16	Considero que planteo rápidamente soluciones eficientes antes de los problemas presentados en la organización.	X		X		X		
17	Considero que podría desempeñarme en puestos de mayor responsabilidad.	X		X		X		
18	Considero que salgo del trabajo sintiéndome satisfecho de lo que he hecho	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4 Competencias Profesionales</b>								
19	Considero que tengo los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas propias de mi puesto.	X		X		X		

*FM 2* 2005/1049/127

20	Cumplo con las normas institucionales y con el reglamento interno de trabajo.	X		X		X	
21	Considero que me adapto rápido, fácil y eficaz a cambios inesperados y a situaciones poco claras.	X		X		X	
22	Muestro una actitud conciliadora ante los conflictos de trabajo.	X		X		X	
23	Considero que cumplo puntualmente con mi horario de trabajo.	X		X		X	
24	Por mi preparación, actuación y conducta; considero ser una persona valiosa dentro de la institución.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **EL INSTRUMENTO CUENTA CON SUFICIENCIA ACADÉMICA EN LA INVESTIGACIÓN PLANTEADA.**

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

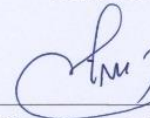
Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Walter Menchola Vásquez        DNI: 10491127

Especialidad del validador: Metodólogo         Temático   
Grado del especialista:    Maestro         Doctor

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de junio de 2022



Firma del Experto Informante

## Anexo 5. Confiabilidad de instrumentos

### V1: Prueba piloto para clima laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
E1	5	3	4	5	4	3	5	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	4	3	5
E2	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	3	4	5	3	3	5	3	4	5	2	3	5	3	5	5	3	4	5	4	5	5	5
E3	3	3	2	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	3	5	4	3	3
E4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	5	4	3	3	3	5	5	3	3	3	4	3	4	5	4	3
E5	5	3	4	3	4	2	2	3	2	3	5	3	3	4	3	4	3	5	5	2	5	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4
E6	3	3	2	3	3	4	3	4	4	5	3	4	5	3	2	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	5
E7	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
E8	2	3	4	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	4	2	3	5	3	3	2	3	3	5	4	2	5	4	3	4	5	3	4
E9	2	1	2	2	1	3	3	2	3	2	4	4	3	3	4	2	3	5	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3
E10	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	5	3	4	3	4	4	2	3	5	4	3	5
E11	2	3	3	3	4	2	3	4	2	3	2	2	4	4	3	5	2	4	3	4	3	4	2	4	2	3	1	2	3	2	3	1
E12	4	4	2	4	2	5	3	3	5	2	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	2	4	3	4	5	2	3	5	4	2	4
E13	3	3	3	2	5	3	2	3	3	3	4	1	4	2	2	4	3	4	4	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3
E14	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	5	3	2	3	3	4	3	3	5	2	3	4
E15	3	2	3	3	4	3	4	3	3	2	5	4	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3	3	2	4	4	2	4	3	4	4	3
E16	3	3	4	3	3	2	3	3	2	5	3	3	2	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	4	3	4	3	5	4
E17	4	2	4	2	2	3	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	1	3	5	3	3	4	3	2	3	4	3	3
E18	2	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	2	2	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3
E19	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	5	1	1	2	1	1	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	5	2	2	3	3	5
E20	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	5	5	2	3	3	3	5	5	3

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	32



## V2: Prueba piloto para desempeño laboral

	PP1	PP2	PP3	PP4	PP5	PP6	PP7	PP8	PP9	PP10	PP11	PP12	PP13	PP14	PP15	PP16	PP17	PP18	PP19	PP20	PP21	PP22	PP23	PP24
E1	5	5	4	5	3	2	5	5	5	5	4	3	5	3	5	3	5	4	4	5	4	5	4	5
E2	1	3	1	1	5	3	3	4	2	1	1	1	5	3	1	1	2	1	1	3	2	2	2	1
E3	3	2	2	4	4	5	5	2	1	4	5	2	3	2	5	4	5	2	5	2	4	1	4	3
E4	4	5	2	5	5	3	4	3	5	4	3	2	5	2	1	4	1	1	5	5	5	3	5	1
E5	3	5	5	4	3	3	5	1	5	5	2	2	1	1	2	5	2	4	1	5	3	1	2	5
E6	2	4	2	3	4	1	2	3	1	1	4	5	1	3	2	5	4	1	2	3	3	4	1	2
E7	3	4	3	2	2	1	1	4	5	2	3	5	2	1	4	3	2	4	4	4	5	2	2	2
E8	3	3	1	1	5	3	2	1	4	3	1	5	4	2	5	3	4	1	3	4	3	2	3	3
E9	5	1	4	3	3	4	3	5	3	1	1	5	4	3	4	2	5	1	5	2	1	4	4	5
E10	1	3	1	1	1	3	5	3	5	5	4	3	3	1	2	1	4	4	5	3	4	5	5	5
E11	5	4	2	3	1	4	4	4	2	5	1	4	3	2	2	5	5	4	4	5	3	1	5	4
E12	4	3	1	3	2	5	5	1	3	1	1	2	5	1	2	4	2	1	2	1	3	2	2	4
E13	2	5	4	1	2	2	4	4	2	4	1	2	4	3	2	1	2	5	3	3	3	2	1	5
E14	3	3	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	3	3	1	1	1	3	5	3	4	4	1	1
E15	4	1	3	2	4	3	5	2	4	4	3	4	4	5	3	4	5	3	5	3	5	4	5	5
E16	5	3	2	1	2	4	1	3	5	4	2	1	5	5	5	4	3	4	5	2	4	3	3	5
E17	4	5	5	3	3	5	3	3	4	4	5	4	4	3	5	5	3	2	5	5	5	4	4	3
E18	3	2	4	4	3	2	5	3	4	4	2	2	2	4	5	2	3	5	5	2	1	3	1	5
E19	1	4	4	5	2	2	2	5	3	2	3	1	5	3	3	1	4	5	4	3	2	4	3	1
E20	2	1	3	1	2	3	2	1	1	3	1	2	1	4	4	2	1	4	3	3	3	4	2	1

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,757	24

## Anexo 6. Base de datos de las variables

### V1: Clima laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	
E1	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	5	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2	5	3	5	3	4	4	4	4	4	2	2	
E2	2	4	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	3	3	5	4	4	3	5	4	3	3	4	3	
E3	2	3	4	3	3	5	4	4	5	2	4	4	3	3	2	3	4	5	2	5	4	3	3	5	5	5	4	3	4	4	2	3	
E4	3	2	2	2	4	3	3	2	3	5	3	2	4	2	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	5	3	5	4	2		
E5	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	2	4	2	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	
E6	3	3	2	3	5	5	3	2	3	4	5	2	4	4	3	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	3
E7	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	4	3	4	5	3	3	4	5	4	3	2	3	3	4	4	
E8	3	3	3	2	4	4	4	4	2	2	4	3	3	3	2	4	4	3	5	4	3	4	3	3	3	5	5	3	5	4	5	5	
E9	4	2	2	3	2	2	3	2	5	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	5	3	3	
E10	3	3	2	2	4	4	5	4	3	4	5	2	4	2	2	4	5	5	4	3	3	3	2	4	3	4	5	4	4	2	4	4	
E11	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	
E12	2	3	2	2	2	2	4	3	2	4	4	3	1	4	2	2	4	4	4	3	3	5	2	3	3	5	4	4	4	3	5	5	
E13	3	4	3	2	3	3	2	4	4	3	2	4	2	3	4	3	2	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	
E14	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	2	5	4	3	
E15	4	2	2	3	2	2	3	4	2	5	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	3	4	4	2	4	3	4	4	
E16	1	3	3	4	5	5	2	3	3	3	2	3	1	3	4	5	2	4	4	3	5	4	5	3	4	2	3	3	4	2	5	5	
E17	2	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	4	3	4	3	
E18	3	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	5	3	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	3	4	3	4	3	4	5	3	4	
E19	3	3	4	3	3	3	2	3	5	5	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	
E20	4	4	4	3	2	2	5	3	3	3	5	4	4	2	3	2	5	2	2	4	5	4	4	2	3	2	2	3	5	4	3	5	
E21	1	2	3	2	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	2	4	2	4	3	3	2	3	2	3	3	
E22	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	5	3	4	2	4	2	3	5	4	2	4	
E23	2	2	4	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	3	2	4	3	4	2	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	
E24	3	4	3	3	4	4	2	2	3	3	5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	5	2	3	4	
E25	4	2	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	3	
E26	3	1	2	3	4	4	3	3	3	3	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	3	3	5	4	4	3	4	3	5	4	
E27	2	2	3	3	3	5	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	2	4	3	3	2	3	4	3	3	
E28	1	3	2	4	4	3	4	4	3	2	4	3	1	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	5	2	4	3	3	4	4	3	
E29	2	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	2	3	4	4	4	2	3	3	4	3	2	2	3	3	5	2	2	3	3	5	
E30	3	1	3	3	5	3	4	2	5	3	2	4	2	3	3	2	5	5	2	2	3	4	3	5	4	2	3	3	3	5	5	3	
E31	4	2	2	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	
E32	3	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	3	5	4	4	2	5	3	5	4	3	3	2	2	4	5	2		
E33	4	3	4	3	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	5	2	4	3	4	
E34	3	4	2	2	3	2	3	4	5	3	5	3	4	4	2	3	4	2	5	5	4	5	2	4	4	2	3	4	3	4	4	3	
E35	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	4	3	2	
E36	4	4	3	2	2	3	2	3	4	3	4	3	2	5	2	3	3	4	4	4	5	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	3	
E37	3	2	2	2	3	2	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	5	4	4	

E38	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	3	2	3	4	3	2	5	3	3	5	4	3	3	3	4	3	5	2
E39	2	2	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	5
E40	3	4	3	4	5	2	5	3	2	4	4	3	3	2	4	4	2	4	3	2	3	4	3	3	4	2	2	4	4	4	3	
E41	2	2	4	2	3	5	3	3	4	3	5	2	4	3	2	3	4	3	2	4	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	
E42	3	1	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	5	2	4	4	2	3	5	3	
E43	1	2	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	3	3	3	5	3	3	5	4	4	4	3	3	2	4	3	5	3	2	
E44	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	2	4	3	5	3	5	4	4	3	
E45	3	4	4	2	4	2	4	2	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	5	3	2	3	5	3	3	3	4	
E46	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	
E47	2	4	2	2	2	4	2	3	3	5	3	2	3	5	2	3	3	5	4	4	5	3	2	3	4	3	4	3	4	5	3	
E48	1	3	3	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	5	
E49	3	4	2	2	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	2	3	5	3	4	5	4	3	
E50	2	3	3	4	4	3	4	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	5	3	3	3	4	5	3	3	4	
E51	3	2	3	2	3	4	3	3	4	4	2	4	3	5	3	4	3	4	3	2	4	2	3	4	4	3	4	5	3	3	3	
E52	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	2	3	3	4	4	5	
E53	3	2	2	3	2	5	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	2	4	3	5	4	3	
E54	2	3	4	4	4	3	4	2	4	3	2	4	4	2	2	5	3	2	3	2	4	2	5	3	2	3	3	5	3	4	4	
E55	4	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	3	4	5	2	
E56	2	3	3	3	5	2	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	
E57	1	2	3	2	3	4	2	2	3	5	2	4	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	3	5	3	
E58	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	4	4	4	5	2	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	2	
E59	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	4	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	
E60	3	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	2	1	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	4	
E61	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	2	4	2	3	4	4	3	5	3	3	3	2	4	4	2	
E62	1	4	4	3	2	2	4	3	2	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	5	2	3	5	4	
E63	3	2	4	4	3	5	3	4	4	4	3	2	4	3	2	3	4	3	2	2	4	2	2	5	2	3	3	4	3	3	3	
E64	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	2	2	4	3	4	2	3	5	3	3	2	4	2	2	4	5	
E65	3	2	3	4	2	4	2	3	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	3	4	5	2	2	4	3	3	3	
E66	4	4	4	3	5	3	3	2	4	3	2	2	3	2	3	4	2	5	4	3	2	2	4	3	4	3	4	3	4	5	2	
E67	3	2	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	4	3	2	3	3	3	2	5	4	3	3	2	3	4	
E68	4	1	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	5	5	5	5	3	3	5	2	2	4	3	2	3	4	4	2	
E69	1	3	3	3	3	4	4	2	4	2	4	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	2	3	3	
E70	3	3	4	2	2	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	2	2	5	2	3	3	2	3	3	3	4	
E71	3	2	4	4	4	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	4	3	3	3	4	5	2	3	5	2	3	3	2	2	4	2	
E72	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	5	4	2	5	3	3	5	
E73	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	5	2	2	5	3	2	3	3	2	4	3	
E74	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	
E75	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	5	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	
E76	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	4	2	2	4	2	
E77	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	5	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	
E78	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	
E79	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	5	4	5	2	2	4	2	2	4	3	2	4	3	2	3	3	
E80	3	3	2	2	4	2	3	2	4	3	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	4	5	

## V2: Desempeño laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
E1	3	4	4	4	5	3	4	5	2	3	4	3	2	3	5	2	3	3	3	3	4	3	4	2
E2	3	3	5	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	5	2	5	4	5	3	4	2	4
E3	4	4	3	3	4	5	5	4	3	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	5	4	3
E4	2	2	4	4	3	3	3	2	2	4	3	5	3	2	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4
E5	4	3	3	2	2	4	5	4	4	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	4	4	2	5
E6	2	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	5	2	4	4	4	2	3	3	3
E7	3	4	2	3	4	5	5	2	4	3	3	3	2	3	2	3	4	5	5	3	4	5	4	4
E8	4	3	5	3	3	3	3	4	5	2	5	5	1	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3
E9	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	4	2	4	3	3	4	4	5
E10	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	4	2	2	3	3
E11	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	4	5	3	5	3	5	2	3	4	3	4
E12	3	2	4	3	5	3	2	3	5	2	4	4	2	3	3	2	5	2	3	5	2	3	2	2
E13	4	3	3	3	3	2	3	5	3	4	5	3	1	4	4	3	3	5	4	3	3	2	3	4
E14	3	4	2	2	4	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	4	4	3	2	4	2	4	2	3
E15	4	3	3	3	3	4	2	4	2	3	4	4	2	3	2	2	2	4	4	2	3	3	3	2
E16	3	4	4	3	5	2	4	3	4	3	3	3	3	2	3	5	4	2	3	5	4	4	2	4
E17	3	3	2	2	3	5	3	4	3	3	5	3	4	4	4	3	3	5	2	3	3	4	3	3
E18	2	2	5	4	4	3	3	4	2	2	3	5	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	4	4
E19	3	3	3	2	2	4	4	3	4	3	4	3	4	1	4	3	3	4	4	2	3	5	3	4
E20	3	4	4	3	4	2	3	5	3	4	4	4	1	3	4	2	4	2	2	4	2	3	2	3
E21	2	3	3	4	3	5	4	3	4	2	5	2	3	3	3	3	2	4	5	3	3	4	3	5
E22	4	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	5	3	3	2	2	3	2	3
E23	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5	5	3	2	3	3	5	3	2	4	3	3	3	3	4
E24	2	3	4	3	4	2	4	3	5	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	4	4	4	5	3
E25	4	4	3	2	2	4	3	5	3	4	4	3	3	4	5	3	3	4	2	2	5	5	5	3
E26	3	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	2	2	4	3	3	3	2
E27	2	4	3	2	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	5	3	2	4	4	4	3
E28	4	5	4	2	5	2	3	3	3	4	5	5	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4
E29	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	4	2	4	3	5	3	3	4	3	2	5	5	5	2
E30	2	4	3	3	4	4	4	5	5	3	2	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	5
E31	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3
E32	4	5	3	2	5	4	5	4	4	3	5	2	4	2	2	3	3	3	4	3	2	4	2	4
E33	2	3	5	4	4	3	3	3	3	5	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	3	4	2
E34	4	4	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4	5	3	3	2	3	5	3	3	4	2	3	5
E35	3	2	4	2	2	5	4	3	3	4	2	3	4	4	2	4	4	3	2	4	3	2	2	3
E36	3	4	2	3	3	3	5	4	5	4	3	4	3	2	3	2	5	3	3	4	2	4	3	4
E37	4	3	3	4	4	4	3	4	3	5	4	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	4	2
E38	3	2	4	2	2	3	2	3	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	2	4	3	4	2	4
E39	4	3	2	5	4	5	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	5	3
E40	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	1	3	4	5	3	4	4	2	3	3	2

E41	3	2	3	4	3	4	2	4	3	5	3	5	3	4	4	4	3	2	2	5	3	4	4	3
E42	2	5	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	2	5	2	4	3	4	3	4	4	3	4
E43	3	3	4	2	3	4	3	2	2	4	5	4	2	5	4	4	1	3	2	4	4	4	2	2
E44	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	2
E45	2	4	4	4	4	2	5	2	3	3	4	5	3	4	2	1	3	1	4	5	4	4	2	4
E46	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	4	4	4	2	4	4	3	5	3	4	3
E47	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	5	4	4	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	4
E48	2	3	2	3	5	2	3	2	4	4	4	2	3	4	2	4	2	5	4	3	4	3	2	5
E49	4	5	3	4	3	4	5	2	2	3	4	4	2	1	5	2	4	4	3	4	3	4	3	3
E50	2	2	4	5	4	3	3	4	5	3	2	3	4	5	4	3	3	4	3	3	5	2	4	4
E51	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	2	1	2	3	3	3	2	3	4	3	5	2	3
E52	3	3	3	4	5	2	2	3	4	3	4	3	3	3	5	2	4	3	4	5	4	3	4	5
E53	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	2	4	3	3
E54	2	4	3	5	4	2	3	3	3	3	2	4	4	5	4	2	4	1	3	4	4	2	3	4
E55	3	3	4	4	2	3	2	2	4	3	4	2	2	4	2	1	1	2	4	3	3	5	2	2
E56	4	2	3	4	4	2	4	3	3	2	5	4	3	3	4	3	3	4	3	5	2	3	3	4
E57	2	3	3	2	3	3	3	4	5	3	3	3	1	4	3	3	3	3	5	3	3	4	2	3
E58	4	2	2	3	2	4	4	2	2	4	4	4	3	3	2	4	4	2	3	4	4	2	3	2
E59	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	5	3	3	3	2	2	4	2	4	4
E60	3	3	4	4	4	2	3	5	3	3	4	3	3	5	4	3	5	3	4	4	5	3	3	3
E61	4	3	5	2	4	3	5	3	5	4	3	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	4	4
E62	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4
E63	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	5	3	1	2	3	3	2	3	4	2	3
E64	4	4	2	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	4	4	3	4	2	4	2	2	2	3	5
E65	2	3	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	2	3	3	2	3
E66	4	3	3	3	2	4	4	5	3	3	4	3	3	4	3	3	2	1	2	4	3	4	3	4
E67	3	2	2	4	3	5	5	3	4	3	3	5	2	3	2	2	3	3	3	2	4	5	4	3
E68	3	3	5	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	5	3
E69	4	2	4	2	3	4	4	3	2	3	3	4	2	2	5	3	4	4	3	2	3	4	3	2
E70	3	3	3	3	2	3	3	5	5	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	4	3	4	4	4
E71	4	2	5	4	3	5	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	2	3
E72	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	1	4	4	5	3	4	2
E73	2	4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	2	4	5	4	2	3	3	4	2	3	4	3	4
E74	3	3	4	3	2	2	4	3	3	5	3	3	5	3	3	4	5	2	3	4	3	2	2	1
E75	4	2	3	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	2	1	3	3	2	1	4	3	3	3
E76	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3
E77	2	2	2	2	3	2	3	2	2	4	4	5	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3
E78	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	5	5	4	4	4	3	3	3	3	2	5	2
E79	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	2	3	1	5	2	3	4	3	3
E80	3	4	2	4	2	2	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	3	2	3	3	5	4	5	4

## Bloque 1: Método = Entrar

### *Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo*

		Chi- cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	6,644	1	0,010
	Bloque	6,644	1	0,010
	Modelo	6,644	1	0,010

### *Resumen del modelo*

Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	18,943 <sup>a</sup>	0,080	0,291

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 7 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de .001.

### *Prueba de Hosmer y Lemeshow*

Paso	Chi- cuadrado	gl	Sig.
1	0,000	0	.

## Bloque 1: Método = Entrar

### *Pruebas ómnibus de coeficientes de modelo*

		Chi-cuadrado	gl	Sig.
Paso 1	Paso	19,644	1	0,000
	Bloque	19,644	1	0,000
	Modelo	19,644	1	0,000

### *Resumen del modelo*

Paso	Logaritmo de la verosimilitud -2	R cuadrado de Cox y Snell	R cuadrado de Nagelkerke
1	89,453 <sup>a</sup>	0,218	0,293

a. La estimación ha terminado en el número de iteración 5 porque las estimaciones de parámetro han cambiado en menos de .001.

### *Prueba de Hosmer y Lemeshow*

Paso	Chi-cuadrado	gl	Sig.
1	0,000	0	.

## Anexo 7. Otros cálculos

### Análisis de normalidad

**Tabla 20.**

*Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de las variables y dimensiones*

Variables/-+	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Clima laboral	,102	80	,038
Liderazgo	,114	80	,012
Motivación	,146	80	,000
Comunicación	,131	80	,002
Trabajo en equipo	,149	80	,000
Desempeño laboral	,100	80	,048
Calidad del trabajo	,120	80	,006
Compromiso	,220	80	,000
Productividad	,140	80	,000
Competencias	,137	80	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Datos extraídos de los cuestionarios.

Considerando que la muestra está conformada por 80 tecnólogos médicos, se decidió emplear la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov; es así como la tabla 5, se muestran los resultados evidenciados del análisis estadístico para determinar si los datos siguen o no una distribución normal; es así como de acuerdo a los puntajes de la variable clima laboral y desempeño laboral se evidenció que no se ajustan a una distribución normal donde las significancias bilateral son menores a 0.05, al igual que las dimensiones de cada una de las variables; por ello, se emplea la prueba de correlación Rho de Spearman.



## Anexo 8. Autorización para aplicación del instrumento

SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA EL  
DESARROLLO DE INVESTIGACION EN LA  
CLINICA SAN JUAN DE DIOS

Dra. Claudia Rodríguez Cifuentes  
DIRECTORA MÉDICO  
Clínica San Juan De Dios

Yo, María Ingrid Cáceres Orellana, identificada con DNI :06273962, con domicilio en Av. Manuel Tellería 1711 Chacra Ríos Norte -Cercado Lima, Licenciada en Tecnología Médica Terapia de Lenguaje CTMP 15403, con teléfono celular 989367951, con email [ingrid1707@yahoo.com](mailto:ingrid1707@yahoo.com), con el debido respeto me presento ante usted y expongo:


Que siendo estudiante del programa de Posgrado con Mención Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede Lima Norte, solicito autorización de aplicación de encuestas dirigidos al personal tecnólogos médicos que labora en la prestigiosa institución de la cual usted es parte.

Esperando se me brinde las facilidades correspondientes, a su vez manifestarle mi interés en darle a conocer los resultados de la investigación titulada: "Clima laboral en el desempeño laboral de los tecnólogos médicos de una Institución Privada de Salud Lima 2022", para beneficio de su gestión.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atte.,

Lima, 27 de junio del 2022

  
Lic. TM María Ingrid Cáceres Orellana  
CTMP 15403

Adjunto:

- 1 copia del proyecto de investigación.



Procede  
14/07

