

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA
QUÍMICA



**“CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DEL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE GINECOLOGÍA DEL
HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS”**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
GERENCIA DE LA CALIDAD Y DESARROLLO HUMANO

A handwritten signature in black ink, reading "Janet Luz Guerrero Lizama".

JANET LUZ GUERRERO LIZAMA

Callao, 2021

PERÚ

A handwritten signature in blue ink, appearing to be a stylized name.

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

Dr. Carrasco Venegas Luis Américo	PRESIDENTE
Dr. Rodríguez Taranco Oscar Juan	SECRETARIO
Mg. Díaz Bravo Pablo Belizario	VOCAL
Mg. Angeles Queirolo Carlos Ernesto	VOCAL

ASESOR DE TESIS; DR. TRUJILLO PÉREZ SALVADOR APOLINAR

ACTA N° 026-2021-UPG-FIQ-V

Libro: 001

FECHA DE SUSTENTACIÓN DÍA 19 DEL MES DE DICIEMBRE DEL AÑO 2021

DEDICATORIA

A mis hijos por sus afectos y cariños que son los detonantes de mi felicidad, de mi esfuerzo, de mis ganas de buscar lo mejor para mí y que a su corta edad me han enseñado y me siguen enseñando muchas cosas de esta vida.

A mi hermana Doly por ayudarme a encontrar el lado dulce y no amargo de la vida. Fuiste mi motivación más grande para concluir esta tesis con éxito.

AGRADECIMIENTO

A Dios por su fortaleza, grandeza y serenidad que, ante todo, está presente en mí y hace posible cada paso que doy, ya que terminar la tesis no ha sido un trabajo fácil.

En memoria de mi querida madre quien sembró en mí la semilla del amor, las ganas de querer triunfar y superarme

En memoria de mi esposo quien me enseñó a encarar las adversidades y vencer los obstáculos.

A mi Asesor Dr. Salvador A. Trujillo Pérez por los conocimientos y tiempo otorgado.

ÍNDICE

TABLAS DE CONTENIDO	4
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	11
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	11
1.2. Formulación del problema	13
1.2.1. Problema general	13
1.2.2. Problemas específicos	13
1.3. Objetivos	13
1.3.1. Objetivo general	13
1.3.2. Objetivos específicos.....	13
1.4. Limitantes de la investigación.....	14
1.4.1. Limitante teórica	14
1.4.2. Limitante temporal.....	15
1.4.3. Limitante espacial.....	15
II. MARCO TEÓRICO.....	16
2.1. Antecedentes	16
2.1.1. Antecedentes internacionales	16
2.1.2. Antecedentes nacionales	19
2.2. Bases Teóricas.....	22
2.2.1. Teorías del clima laboral	22
2.2.2. Teorías del desempeño laboral	25
2.2.3. Escala de Likert.....	27
2.2.4. Confiabilidad.....	28

2.2.5.	Coeficiente de correlación por jerarquías de Spearman (Rho de Spearman).....	30
2.3.	Conceptual	31
2.3.1.	Definiciones del clima laboral	31
2.3.2.	Definiciones del desempeño laboral	33
2.3.3.	Dimensiones del clima laboral	34
2.3.4.	Dimensiones del desempeño laboral.....	36
2.4.	Definición de términos básicos	37
III.	HIPÓTESIS Y VARIABLES	39
3.1.	Hipótesis.....	39
3.1.1.	Hipótesis general.....	39
3.1.2.	Hipótesis específicas	39
3.2.	Definición conceptual de las variables.....	39
3.2.1.	Operacionalización de variables.....	40
IV.	DISEÑO METODOLÓGICO	41
4.1.	Tipo y diseño de investigación.....	41
4.2.	Método de investigación	42
4.3.	Población y muestra	42
4.3.1.	Población.....	42
4.3.2.	Muestra	42
4.4.	Lugar de estudio y periodo desarrollado.....	44
4.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	44
4.5.1.	Técnicas	44
4.5.2.	Instrumento	44
4.6.	Análisis y procesamiento de datos	45
4.6.1.	Índice de validez.....	45

V.	RESULTADOS	48
5.1.	Resultados descriptivos.....	48
5.2.	Resultados Inferenciales	68
5.3.	Otro tipo de resultados estadísticos, de acuerdo con la naturaleza del problema y la hipótesis.....	72
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	74
6.1.	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.....	74
6.2.	Contrastación de los resultados con otros estudios similares	75
6.3.	Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	77
	CONCLUSIONES	78
	RECOMENDACIONES	79
	ANEXOS	89

TABLAS DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Grado de relación según el coeficiente de correlación</i>	31
Tabla 2 <i>Operacionalización de las variables clima laboral y desempeño del personal</i>	40
Tabla 3 <i>Validez del instrumento según opinión de aplicabilidad</i>	46
Tabla 4 <i>Resumen de procesamiento de casos</i>	46
Tabla 5 <i>Estadísticas de fiabilidad</i>	47
Tabla 6 <i>Estadísticos descriptivos</i>	48
Tabla 7 <i>Estadística de grupos por sexo</i>	49
Tabla 8 <i>Estadística por grupo de edades</i>	50
Tabla 9 <i>Estadística por grupo de años de servicio</i>	51
Tabla 10 <i>Dimensión liderazgo</i>	52
Tabla 11 <i>Escala codificada de la dimensión liderazgo</i>	52
Tabla 12 <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión liderazgo</i>	53
Tabla 13 <i>Dimensión motivación</i>	54
Tabla 14 <i>Escala codificada de la dimensión motivación</i>	54
Tabla 15 <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación</i>	55
Tabla 16 <i>Dimensión relaciones interpersonales</i>	56
Tabla 17 <i>Escala codificada de la dimensión relaciones interpersonales</i>	56
Tabla 18 <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión relaciones interpersonales</i>	57
Tabla 19 <i>Dimensión sinergia</i>	58

Tabla 20 <i>Escala codificada de la dimensión sinergia</i>	58
Tabla 21 <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión sinergia</i> .	59
Tabla 22 <i>Dimensión proactividad</i>	60
Tabla 23 <i>Escala codificada de la dimensión proactividad</i>	60
Tabla 24 <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión proactividad</i>	61
Tabla 25 <i>Dimensión responsabilidad</i>	62
Tabla 26 <i>Escala codificada de la dimensión responsabilidad</i>	62
Tabla 27 <i>Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión responsabilidad</i>	63
Tabla 28 <i>Variable clima laboral</i>	64
Tabla 29 <i>Escala codificada del clima laboral</i>	64
Tabla 30 <i>Distribución de frecuencias y porcentajes del clima laboral</i>	65
Tabla 31 <i>Variable desempeño laboral</i>	66
Tabla 32 <i>Escala codificada del desempeño laboral</i>	66
Tabla 33 <i>Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño laboral</i>	67
Tabla 34 <i>Correlación entre liderazgo y desempeño laboral</i>	68
Tabla 35 <i>Correlación entre motivación y el desempeño laboral</i>	69
Tabla 36 <i>Correlación entre relaciones interpersonales y el desempeño laboral</i>	70
Tabla 37 <i>Correlación entre el clima laboral (agrupada) y el desempeño laboral</i>	71
Tabla 38 <i>Prueba de normalidad</i>	72
Tabla 39 <i>Prueba de fiabilidad</i>	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Valoración de la fiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach</i>	30
Figura 2 <i>Estadística de grupos por sexo</i>	49
Figura 3 <i>Estadística por grupo de edades</i>	50
Figura 4 <i>Estadística por grupo de años de servicio</i>	51
Figura 5 <i>Distribución de porcentajes de la dimensión liderazgo</i>	53
Figura 6 <i>Distribución de porcentajes de la dimensión motivación</i>	55
Figura 7 <i>Distribución de porcentajes de la dimensión relaciones interpersonales</i>	57
Figura 8 <i>Distribución de porcentajes de la dimensión sinergia</i>	59
Figura 9 <i>Distribución de porcentajes de la dimensión proactividad</i>	61
Figura 10 <i>Distribución de porcentajes de la dimensión responsabilidad</i>	63
Figura 11 <i>Distribución de porcentajes del clima laboral</i>	65
Figura 12 <i>Distribución de porcentajes del desempeño laboral</i>	67
Figura 13 <i>Ficha de validación del cuestionario por Sonia Elizabeth Herrera Sánchez</i>	93
Figura 14 <i>Ficha de validación del cuestionario por José Ángel Porlles Loarte</i>	96

RESUMEN

El estudio titulado "clima laboral y su relación con el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins" tiene como objetivo comprender la relación entre el clima laboral y el desempeño del servicio del personal de enfermería del servicio de Ginecología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins (HNERM). El estudio corresponde a una investigación descriptiva y correlacional, y el diseño corresponde a una investigación transversal no experimental bajo métodos cuantitativos. La muestra aleatoria simple estuvo conformada por 44 trabajadores del servicio de Ginecología del HNERM, donde fue aplicada una encuesta como herramienta para recolectar datos, la cual ha sido validada a través de juicio de expertos y análisis de confiabilidad calculado con el alfa de Cronbach con el coeficiente 0.93 que indica una confiabilidad muy buena/alta. Con respecto a los resultados, se trabajó con el estadístico Rho de Spearman teniendo un coeficiente positivo de $r = 0,708$ y una significancia bilateral de $\text{sig} = 0.000 < 0.05$, por lo cual se concluye que existe una correlación positiva entre el clima laboral y el desempeño laboral.

Palabras Claves: clima laboral, desempeño laboral, correlación.

ABSTRACT

The study entitled "Work environment and its relationship with the performance of the nursing staff of the Gynecology service of the Edgardo Rebagliati Martins National Hospital" "aims to understand the relationship between the work environment and the performance of the nursing staff service . Gynecology Department of the Edgardo Rebagliati Martins National Hospital (HNERM). The study corresponds to a descriptive and relevance survey, and the design corresponds to a non-experimental cross-sectional survey using quantitative methods. The simple random sample consisted of 44 workers from the HNERM Gynecology service, where a survey was applied as a tool to obtain data, which had been validated through expert judgment and reliability analysis calculated with Cronbach's alpha with the coefficient 0.93 indicating a very good / high reliability. Regarding the results, we worked with the Spearman Rho statistic, having a positive coefficient of $r = 0.708$ and a bilateral significance of $\text{sig} = 0.000 < 0.05$, for which it is concluded that there is a positive correlation between the work environment and the work behavior.

Key Words: work environment, work performance, correlation.

INTRODUCCIÓN

El Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins (HNERM) es una institución de seguridad social de salud perteneciente al sector público, especialmente al Seguro Social de Salud del Perú (EsSalud). Cuenta con 62 años de experiencia en la búsqueda del bienestar de los asegurados y el acceso oportuno a través de una gestión eficiente y prestaciones de salud, económicas y sociales de alta calidad.

Fue creado en el año 1958, un tres de noviembre, durante la administración del presidente Manuel Prado y originalmente se denominó Hospital del Empleado. Está ubicado en Av. Rebagliati N ° 490, distrito de Jesús María, provincia de Lima, región de Lima, Perú.

El HNERM es uno de los hospitales más importantes y completos del país, ya que brinda diversos servicios hospitalarios, entre ellos cirugías de alta complicación.

El HNERM cuenta con la infraestructura y el equipamiento más adecuado para brindar los servicios médicos por ser un hospital de nivel IV y categoría III-2 con 14 pisos y una capacidad de 1,290 camas. De igual forma, es una de las edificaciones más grandes del Perú con un área de construcción de más de 70000 metros cuadrados (240 mts de largo y 20 mts de ancho), pero si se considera todo el complejo hospitalario, tiene un área de más de 130000 metros.

El HNERM cuenta con un equipo profesional altamente capacitado de 1100 médicos (excluidos los residentes), 41 psicólogos, 1500 enfermeras, 46 nutricionistas, 60 técnicos médicos, 890 auxiliares y técnicos de enfermería y 350 administrativos,

En la unidad son atendidos más de 14 707 000 asegurados, cuenta con 93 especialidades médicas y realizan 60.000 consultas mensuales.

Este artículo pretende dar a conocer el clima laboral y su relación con el desempeño del personal de enfermería como producto de la interacción diaria

de sus integrantes y se proponen estrategias de intervención para fortalecer, modificar o mejorar determinados aspectos.

La idea fundamental es hacer uso de la experiencia práctica en la institución y conocimientos teóricos adquiridos en la universidad para crear una perspectiva que haga posible el proceso de intervención proactiva para mejorar la productividad, innovación y sostenibilidad del hospital.

El factor humano es determinante en una organización porque es el que aporta valor a los servicios y productos que ofrece. En el mundo existe un gran índice de competitividad, por ello, las organizaciones han comprendido que contar con un ambiente de trabajo bueno es muy importante ya que permite obtener empleados proactivos, leales y productivos, mejorando así el desempeño de los trabajadores, con el fin de lograr los objetivos estratégicos de la organización.

Hay seis capítulos en esta investigación: planteamiento del problema marco teórico; hipótesis y variables; diseño metodológico, resultados y discusión de resultados.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

A escala mundial, el entorno laboral conlleva la pérdida de recursos humanos. Atendiendo a lo explicado en el estudio Preparing for take-off, el nivel de rotación de los empleados ha aumentado un 23% desde el 2013. Se resalta que una solución eficaz es la mejora constante del entorno profesional de la empresa (Keep On Moving, 2018).

En Latinoamérica, la situación laboral es compleja. La tasa de desempleo regional ha retomado la tendencia alcista que parecía haber cedido cuando cayó levemente en el 2018. Según estas estimaciones, para el 2019 habría cerrado en 8,1% del promedio regional (Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2001).

A nivel Perú, se realizó una encuesta en la que el 81% de los encuestados por Apitus considera que actualmente el clima de trabajo es de gran importancia para su desempeño, mientras que el 19% cree que no afecta a las actividades en la empresa (Diario El Comercio, 2018).

A nivel regional, específicamente en la región de Lima, los peruanos renunciarían por malas condiciones laborales hasta en un 86%. El gerente de Apitus, Joseph Zumaeta explicó que toda organización posee una estrategia clara para satisfacer a sus usuarios, pero no todas las empresas tienen una estrategia clara para mantener con ellos al talento humano. Además agregó que es indispensable entender que sus empleados provienen de diferentes generaciones, por lo que se basan en el rango de edad para evaluar diferentes cosas (Gestión, 2018).

Debido a la propagación del Covid 19 a nivel mundial, los empleados de las organizaciones del sector salud se han visto afectados con estrés, preocupación y miedo de contraer el virus, lo cual afecta a la proactividad y rendimiento en los centros laborales, servicio al cliente, satisfacción de los empleados y al ambiente laboral. La percepción del ambiente y calidad laboral

está sujeta al entorno, ambiente, convivencia y comportamiento de los trabajadores en la organización.

Estimular actividades para estimular la recreación, así como incorporar estrategias para optimizar el proceso comunicativo interno es fundamental para que el ambiente de trabajo sea mejor en tiempos de pandemia. Según un estudio ejecutado por Mandomedia (2020), una compañía donde se gestiona el talento humano en América Latina, el 55% de los participantes afirmó que sus centros laborales tenían un buen ambiente de trabajo durante la pandemia. No obstante, el 23% dijo que el clima laboral se había vuelto tenso y existían problemas para comunicarse.

El análisis del clima de una organización, en la mayoría de las instituciones permite detectar cuáles son los focos de conflicto e insatisfacciones que contribuyen a que los empleados tengan una percepción negativa de la institución, en este caso los trabajadores de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM.

En la actualidad, pocas empresas promueven y practican una cultura organizacional orientada en los trabajadores, lo cual genera que no se asigne el tiempo y recursos al factor humano.

En los últimos años, en el servicio se identificó carga laboral, inseguridad en la labor, escaso recurso humano, cansancio, trabajos pocos estimulantes y muy rutinarios, ausentismo, actitudes negativas, incumplimiento, fricción entre colegas con enfrentamientos y estrés que afecta al equilibrio de la vida personal con la vida laboral, la productividad, competitividad, innovación y sostenibilidad, desfavoreciendo la imagen del personal y de la institución, presentándose muchas situaciones de agotamiento y cansancio (Apancho & Condori, 2016).

Los profesionales del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins (HNERM) y vinculados al servicio de Ginecología muestran su interés por elaborar esta tesis, ya que no se ha dado a conocer la relación entre el clima laboral y desempeño del personal de enfermería. Por ello, se desarrollará la variable clima laboral en las dimensiones de liderazgo, motivación y relaciones

interpersonales y la variable desempeño laboral en las dimensiones de sinergia, proactividad y responsabilidad.

1.2. Formulación del problema

Conocer el ambiente interno y externo en el que se desarrollan los empleados dentro de una institución a través de la percepción subjetiva de los mismos, permite detectar falencias institucionales que afectan a la productividad y desempeño del personal. Por ello, la identificación del comportamiento y del ambiente laboral permitirá comprender por qué los empleados se sienten o no motivados y comprometidos con los objetivos organizacionales.

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la dimensión liderazgo y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM?

¿Qué relación existe entre la dimensión motivación y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM?

¿Qué relación existe entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Conocer la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la dimensión liderazgo y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM.

Determinar la relación que existe entre la dimensión motivación y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM.

Determinar la relación que existe entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM.

1.4. Limitantes de la investigación

A continuación, se pretende establecer los inconvenientes presentados en el área de investigación de la presente tesis.

1.4.1. Limitante teórica

Como limitaciones teóricas, siendo que esta investigación se enfocará en el servicio de Ginecología, es necesario citar a Payne (1990) quien argumentó que no se puede llegar a una conclusión global acerca del clima organizacional, debido a que cada trabajador tiene una percepción única y radical dependiendo en que parte de la organización opera. Por ello, la percepción del clima laboral solo puede ser consensuada en grupos pequeños por lo que no son representativas del clima laboral en su conjunto y solo es posible tener climas departamentales (p. 77).

Asimismo, Brunet (1987) concuerda en que gran parte de las investigaciones sobre el clima laboral no son lo suficientemente descriptivos o válidos para recoger definitivamente las percepciones organizacionales. Además, este autor manifiesta que no existe un consenso acerca de la definición conceptual del clima organizacional ni tampoco de los efectos en el rendimiento de la organización (p. 16).

Por lo tanto, la presente investigación nos permitirá obtener conclusiones válidas acerca de la percepción del clima laboral en el departamento o servicio de Ginecología, mas no nos permite obtener conclusiones válidas para el conjunto de toda la empresa, lo cual se convierte en una limitación teórica.

1.4.2. Limitante temporal

En primer lugar, se tuvo que programar una cita con la jefa del servicio de Ginecología para informarle acerca del tema de investigación y pedirle su aprobación para encuestar al personal de forma breve en la hora de trabajo. Esto fue una limitación debido a que diariamente hay una gran carga laboral, lo cual impedía tener espacios de tiempo libre para que la jefa del servicio revise mi investigación y se proceda a la toma de la encuesta.

Otra limitación fue el tiempo dedicado a la investigación y redacción de la tesis, debido a que mi rol como enfermera abarca casi 12 horas de trabajo y tengo los turnos rotativos y algunos días realizo guardias. Asimismo, tengo deberes en el hogar y cuidado de mis hijos menores. Por ello, el tiempo dedicado a la investigación se convierte en una limitante temporal y cuya redacción se realizó desde inicios de enero hasta noviembre del año 2021.

1.4.3. Limitante espacial

El ambiente físico para la investigación se realizó en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins (HNERM), ubicado en la Av. Rebagliati N.º 490 en el distrito de Jesús María, provincia de Lima, departamento de Lima.

Una limitante espacial es el restringido acceso a las instalaciones del HNERM debido a que solo ingresa el personal que labora en dicha institución.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Para sustentar este trabajo, se utiliza como referencia las siguientes investigaciones que fortalecerá las variables investigadas como el ambiente laboral y el desempeño laboral.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Zans (2017), de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua desarrolló un estudio titulado: "Clima organizacional y su impacto en el comportamiento laboral de administradores y educadores del Instituto Regional Multidisciplinario de Matagalpa, Managua en 2016". Su propósito fue elaborar una descripción del ambiente de la organización, determinar el comportamiento y desempeño actual del trabajo, y valorar el vínculo entre docentes multidisciplinarios en la región de Matagalpa. En este trabajo se tuvo en cuenta métodos cuantitativos con tipos descriptivos-explicativos de elementos cualitativos. El área total es de 88 trabajadores y funcionarios, y la muestra es de 59 trabajadores y funcionarios. Como resultado se determinó que el clima organizacional que existe en FAREM es moderadamente favorable y el nivel de liderazgo no es alto ni están dispuestos a conservar un excelente ambiente laboral dentro del espacio de trabajo. Asimismo, aunque la tarea se realiza y ejecuta en el tiempo requerido, el desempeño laboral en FAREM es bajo y la toma de decisiones es personal y no existe un plan de capacitación. La conclusión de este estudio es que cuando existe una mejora en el ambiente de trabajo se desarrollará una influencia positiva en el comportamiento de los trabajadores y las relaciones de trabajo.

Vilema (2018), de la Universidad Andina Simón Bolívar de Ecuador, desarrolló una tesis para obtener el título de Magíster en Tributación titulada: "La correlación entre los factores del ambiente de trabajo y el comportamiento del trabajador. Estudio de caso: Codieempaques del Ecuador". El propósito de este trabajo es determinar la correlación entre el clima organizacional y el desempeño bajo las dimensiones de comunicación interpersonal, autonomía

para la toma de decisiones y motivación laboral para la variable clima organizacional y bajo las dimensiones productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral para la variable desempeño laboral. Utilizando una muestra de 31 trabajadores de la empresa Codieempaques, se aplicó una encuesta bajo la escala Likert para procesar y analizar los resultados en SPSS. De acuerdo con los resultados, el coeficiente positivo de la estadística Rho de Spearman es de 0.862 y la significancia bilateral es de $0.000 < 0.05$, concluyendo así que hay una correlación entre ambiente de trabajo y la conducta del personal.

Chacón (2015), de la Universidad Rafael Landívar, desarrolló una tesis para optar el grado de Licenciada en Administración de Empresas titulada: “Análisis del ambiente laboral de la empresa Representaciones CEM, ubicada en Chiquimula”. El propósito de este trabajo es comprender los aspectos que inciden en el ambiente de trabajo de Representaciones CEM a través de una investigación descriptiva y cuyos indicadores son liderazgo, motivación, comunicación, toma de decisiones y equipos de trabajo. La muestra está formada por 8 personas en el área de administración y 71 personas del área operacional. Se utilizó una encuesta, la cual fue verificada por juicio de expertos y para su medición se manejó la escala Likert. La conclusión es que el liderazgo, la comunicación y la toma de decisiones dentro del entorno laboral son muy buenos, por eso el personal laboral está satisfecho con su trabajo. Asimismo, la motivación y el trabajo en equipo es calificado como bueno, sin embargo, la creatividad y la compensación económica dentro de la organización es limitada.

Antúnez (2015), en Venezuela, en su trabajo de investigación señaló los factores que determinan “El clima organizacional y el nivel de rendimiento” y analizó los elementos clave del entorno de trabajo que intervienen en el comportamiento de los empleados. La población estuvo conformada por 30 participantes, quienes realizaron una investigación de campo descriptiva y cuyas técnicas de análisis de datos fueron cuantitativas y cualitativas. Asimismo, el trabajo tiene un diseño de investigación no experimental, los datos fueron obtenidos mediante una encuesta y la herramienta es un cuestionario compuesto por preguntas tipo Likert cerradas. La encuesta fue verificada por el juicio de tres expertos y mediante el Alfa de Cronbach igual a 0,88. La conclusión es que los

colaboradores tienen los conocimientos, la formación, las habilidades y los comportamientos para demostrar una buena conducta en el trabajo porque lograron alcanzar las metas marcadas por la organización en el tiempo especificado.

Garduño (2014), Toluca – México , tuvo como objeto calcular la calidad del ambiente laboral de una organización de ramo químico situada en el Municipio de Lerma. Se llevó a cabo una encuesta con una muestra de 290 empleados, incluidas 125 mujeres y 165 hombres, de 18 a 60 años, de primaria a maestría, divididos en sindicalizados y no sindicalizados. Estos individuos desempeñan diferentes roles en la organización, pero se desarrollan en el mismo entorno laboral. El tipo de investigación es descriptiva, y se realizó una encuesta con escala Likert usada para comprender las percepciones y opiniones de los empleados sobre su empresa. Para obtener los resultados, el procesamiento estadístico se realiza aplicando y recolectando los datos para obtener el valor promedio y la media de todos los aspectos. La conclusión es que cuando las personas intentan establecer una relación de igualdad y participación en el ambiente laboral, su eficiencia laboral será mayor, lo que facilita la comunicación y permite evitar errores costosos, fortaleciendo así la comprensión personal y el autodesarrollo. Esto también puede satisfacer algunas necesidades humanas básicas y la autorrealización.

P. Montoya et al. (2017), en Chile, desarrolló un artículo titulado “Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena”. El propósito de este artículo fue establecer el vínculo existente entre la satisfacción laboral y el ambiente de trabajo de los educadores y personal de administración de una institución educativa superior de la comuna de Chillán-Chile. La muestra es de 166 trabajadores y la técnica de análisis es cuantitativa y correlacional. Asimismo, se utilizó el “cuestionario de satisfacción laboral S20/23”, para reconocer antecedentes sociodemográficos y laborales de los participantes. En docentes se obtuvo un $r=0,523$ y una significancia $p<0,001$ y en administradores se obtuvo un $r=0,468$ y una significancia $p <0,001$, concluyendo que el vínculo entre las cifras generales del ambiente de trabajo y satisfacción laboral tuvo relevancia estadística.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Salas (2017), en Lima, determinó el vínculo entre el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral en los empleados del Centro de Salud San Genaro y del Hospital María Auxiliadora. El total está compuesto por 420 profesionales de la salud, con una muestra de 200 personas y cuya investigación se realizó mediante el método cuantitativo, transversal y correlacional. La encuesta pasó el juicio de tres expertos y los resultados son aplicables. El valor de confiabilidad adopta la prueba Alfa de Cronbach. El coeficiente del cuestionario de clima organizacional es 0.894, y el coeficiente del cuestionario de satisfacción laboral es 0.822, los cuales tienen alta confiabilidad. Se encontró que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis general del Centro de Salud San Genaro es $r = 0,662$ y en el Hospital María Auxiliadora es $r = 0,877$. De igual manera, importancia Sig. = 0.000 lo cual se interpreta que tienen una correlación positiva, una relación moderada/alta y un vínculo significativo entre el clima organizacional y satisfacción laboral. Explicando este vínculo positivo se infiere que un ambiente laboral bueno permite un nivel alto de satisfacción laboral. Respecto a la hipótesis específica 1, se obtuvo un $r = 0.655$ en el Centro de Salud San Genaro y un $r = 0.570$ en el Hospital María Auxiliar. Igualmente, la significancia Sig. = 0.000. Se interpreta estos valores como una correlación positiva y una relación moderada/alta entre talento humano y la satisfacción laboral. Para explicar esta correlación positiva, se puede inferir que el talento en un nivel favorable permite tener satisfacción en el trabajo. Respecto a la Hipótesis 2, el Centro de Salud San Genaro se obtuvo un $r = 0.581$ y el Hospital María Auxiliadora un $r = 0.794$ con la misma significancia Sig. = 0.000. Se interpreta estos datos como correlación positiva y relación moderada/alta entre el diseño organizacional y satisfacción laboral. Se puede inferir que un favorable diseño organizacional permite un mejor nivel de satisfacción laboral. Acerca de la Hipótesis 3, el Centro de Salud San Genaro obtuvo un $r = 0.604$ y el Hospital María Auxiliadora un $r = 0.896$ con significancia Sig. = 0.000. Se interpreta estas cifras como correlación positiva, relación media/alta y vínculo significativo entre la cultura organizacional y satisfacción laboral. Explicando este resultado positivo

de correlación, se puede deducir que el nivel favorable de desarrollo de la cultura organizacional permite obtener un mejor nivel de satisfacción profesional.

Sheyla & Vásquez (2019), en Jauja, desarrolló su tesis para optar el título profesional de Psicología titulada: “Ambiente de trabajo y satisfacción laboral de los mineros subterráneos-Jauja, 2019”. El objetivo fue determinar el vínculo entre el ambiente de trabajo y las dimensiones: significación de la tarea, las condiciones laborales, el reconocimiento personal y/o social y los beneficios financieros. El diseño del estudio es correlacional con dos variables y una muestra de 51 trabajadores elegidos de manera no probabilística. Se utiliza el enfoque cuantitativo con un nivel descriptivo. La herramienta utilizada es un cuestionario para estas dos variables. Al final del estudio se obtuvieron estos resultados: $r = 0.406$, con una correlación moderadamente significativa, por lo que la t calculada es mayor que la teórica t ($3.1 > 2.00$) y el nivel de significancia es 0.05. Se puede concluir que hay un vínculo significativo y moderado entre el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los mineros subterráneos.

C. Montoya (2018), en Trujillo, en su trabajo para conseguir el título profesional en Psicología titulado: “Clima laboral y satisfacción laboral de trabajadores de una institución pública del distrito de Trujillo”. Se manejó una muestra de 248 auxiliares jurisdiccionales de la entidad que tenían entre 22 y 57 años, 47,18% mujeres y 52,82% hombres. Se manejó como instrumento para recolectar datos los cuestionarios de “Clima laboral de Koys y Decottis (1991)” y de “Satisfacción laboral de Meliá y Peiró (1989)”. A través de los resultados, se informa que hay un vínculo directo y en magnitud pequeña entre el clima laboral y la satisfacción laboral ($r = 0.15$; IC del 95% [.03-.27]). En cuanto a dimensión se refiere, se evidencia que la relación con el supervisor tiene una relación directa con magnitud grande ($r = 0.36$; IC 95% [.25-.46]); el vínculo entre las dimensiones de satisfacción de condición física y satisfacción laboral es directo con magnitud pequeña ($r > 0.10$; IC 95%), e inversamente proporcional y pequeña con la dimensión de participación en la toma de decisiones ($r > -0.10$; IC 95%). La dimensión de relaciones interpersonales reporta una relación inversa en magnitud grande con la dimensión de participación a la hora de tomar

decisiones ($r = 0.52$; IC 95% [-.61 a -.42]), y está inversamente relacionada en magnitud moderada con las dimensiones de satisfacción laboral Moderada e identificación de satisfacción ($r > -0.30$; IC 95%). Por último, las dimensiones de reconocimiento del trabajo y autonomía en la ejecución del trabajo reportan una relación directa en magnitud moderada con las dimensiones satisfacción de la relación con sus superiores y satisfacción con las condiciones físicas ($r > 0.30$; IC 95%), y magnitud pequeña con la satisfacción con su trabajo ($r > 0,16$; IC del 95%).

Cerna (2010), en Chimbote, desarrolló una tesis para optar el grado de maestro en Administración de Empresas y Negocios titulado: "Clima laboral y desempeño laboral en el Policlínico Víctor Panta Rodríguez, Chimbote 2017". El propósito fue comprender y examinar el vínculo existente entre la variable clima laboral y la variable desempeño laboral. Se manejó una muestra de 90 colaboradores perteneciente al organismo. La metodología es de enfoque cuantitativo con diseño no experimental, de corte transeccional, descriptivo y correlacional. La recolección de la información se hizo a través de dos cuestionarios cuyos resultados muestran un nivel de confiabilidad del instrumento de 0.929 y 0.802 respectivamente. La hipótesis fue verificada con el índice de correlación de Spearman. El 46,7% de los empleados mostró un nivel moderado con respecto al ambiente laboral, con una puntuación de 130-169, en contraste con el nivel de desempeño laboral que fue normal con una puntuación de 58-75, según el 43,3% de los interrogados. Para un nivel de confianza del 99%, se estableció un índice de correlación de Spearman de 0,719 y una significación $p < 0,01$. La conclusión es que hay un vínculo estrecho y directo entre el clima laboral y el desempeño de los trabajadores. Como resultado, el 74% de los empleados entrevistados creía que el ambiente de trabajo de la empresa era bueno y el 66% de los trabajadores tuvo un buen desempeño. De manera similar, dimensiones como la autorrealización, el compromiso laboral, la supervisión, los temas comunicativos y las circunstancias de trabajo han demostrado tener un valor significativo y positivo para el desempeño laboral.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Teorías del clima laboral

Se resumirán tres de las teorías más importantes sobre el clima laboral.

En primer lugar, **la teoría del clima organizacional de Likert (1961)** estableció que la conducta de los trabajadores está directamente vinculada con el trato del personal administrativo percibido y de las situaciones organizativas, así la respuesta afirmativa se verá influenciada por la percepción.

A la luz de un estudio realizado en empleados de oficina de una gran compañía de seguros, se encontraron diversos tipos de liderazgo que estaban asociados con diferentes niveles de productividad. En los espacios con mayor productividad, se ha observado que los supervisores otorgan más poder, son más flexibles y muestran interés en la vida personal y el bienestar de sus subordinados.

Asimismo, la conclusión a la que se llega es que el entorno organizacional de un grupo de trabajo en particular está básicamente determinado por el comportamiento de su líder. Este comportamiento es la influencia más importante.

Likert estableció 3 tipos de variables, con los que puede definirse los rasgos característicos de la percepción y organización del ambiente laboral.

Variables causales: definidas como variables independientes las cuales apuntan e indican el desarrollo de la organización y la recepción de resultados. Por ejemplo, estructuras organizativas y administrativas, elecciones, competencias y actitudes.

Variables intermedias: Estas variables están diseñadas para calcular la condición interna de la organización. Por ejemplo: tomar decisiones, desempeño, capacidad comunicativa y motivación.

Variables finales: son el resultado de la influencia de variables causales y variables intermedias, y están diseñadas para lograr los resultados alcanzados por la organización como el rendimiento, ganancias y pérdidas.

Como conclusión, el clima laboral se determina por la motivación y el comportamiento de los empleados de la organización. En este último, los objetivos extrínsecos e intrínsecos no influyen de manera directa, sino sobre como perciben dichos componentes los trabajadores de la organización.

En segundo lugar, **La teoría “X” y la teoría “Y” de McGregor (1960)** muestran dos perspectivas con relación a las personas frente al trabajo, distinguiendo sus características diferenciales.

La teoría “X” trata sobre un estilo de administración tradicional, estricto y severo en el cual se considera a los individuos como un medio para logra la producción. Los supervisores tienen la impresión de que los empleados no quieren trabajar e incluso hacen intentos por evadirlo, así que no asumen responsabilidades, es necesarios controlarlos y deben ser motivados con incentivos externos y económicos.

Por otro lado, la teoría “Y” sigue un comportamiento más actual y cada vez más manejado en las organizaciones en la cual se considera que las personas no tienen rechazo al trabajo, sino que pueden disfrutar y conseguir satisfacción con él. Asimismo, se cree que las personas se esfuerzan, autodirigen, motivan y se organizan por sí mismos a fin de conseguir los objetivos de la organización.

Como conclusión, la teoría “Y” ofrece mayor aporte al examen del ambiente de trabajo puesto que permite que el estilo de dirección de la organización sea más participativo y democrático de tal forma que permite que las personas alcancen su desarrollo y profesionalismo mientras alcanzan los objetivos de la empresa. Los empleados deben sentir la confianza y respaldo de los directivos, tienen participación al tomar decisiones y asumir mayores responsabilidades. Con ello, se pretende que el ambiente de trabajo se acerque más al “apropiado”.

En tercer lugar, **la teoría “Z” de Ouchi (1985)** recomienda que no se separe la condición humana de los empleados, pues la autoestima y la

humanización en la relación entre el jefe y el empleado producirán una mayor productividad en la organización.

Esta teoría considera que existen tres tipos de empresas: las estadounidenses (tipo A), las japonesas (tipo J) y las empresas Z (tipo Z) que son novedosas y son denominadas como cultura Z.

La teoría "Z" afirma que la vida personal del trabajador es una parte muy importante de la vida del trabajador y que, por lo tanto, no es posible separar las cuestiones laborales y personales.

De acuerdo con ello, los empleados que estén integrados en la empresa y estén plenamente satisfechos con la empresa serán más eficientes y tendrán una motivación fuerte y real para trabajar lo más duro posible para que la empresa pueda alcanzar todos sus objetivos.

Entre los principales valores de la teoría "Z" está:

- La confianza: El jefe confía en el empleado y cree que hará el trabajo de la mejor manera. El propósito de esto es permitir que los trabajadores trabajen duro para cumplir con las expectativas del jefe de una manera natural.
- Trato íntimo: El jefe entiende que la vida personal es una parte importante en el trabajador, por lo cual se trata de conocer personalmente al trabajador, prestar atención a los problemas de casa y a ser comprensivo con la situación personal.

A través de esta filosofía humanista, se trata de mejorar la productividad, aumentar la autoestima y demostrar la preocupación por la vida personal de cada empleado. Con todo ello, se pretende fomentar el buen ambiente de trabajo y permitir que el trabajo se desenvuelva de la mejor forma.

2.2.2. Teorías del desempeño laboral

A continuación, se resumirán tres de las teorías más importantes sobre el desempeño laboral.

En primer lugar, **la teoría general del desempeño laboral propuesta por Campbell et al., (1993)** quienes argumentaron que hay determinantes directos e indirectos que impactan en el comportamiento en el trabajo como el conocimiento, la habilidad y la conducta. Asimismo, desarrollaron una taxonomía de 8 elementos del desempeño laboral que permite describir la estructura latente del desempeño en todos los trabajos.

Estos elementos son: dominios de tareas específicas, habilidades en tareas no específicas, comunicación usando la escritura o de tipo oral, sostenimiento de la disciplina individual, facilitación del rendimiento en grupo, el grado de apoyo y colaboración en mantener la meta del equipo de trabajo por parte de un individuo hacia a sus compañeros, supervisión y administración.

Posteriormente, Campbell et al., (1996) estableció que el desempeño laboral es multidimensional, es decir, compuesto por múltiples comportamientos y acciones importantes para el propósito de la organización y que pueden ser medidos al nivel de contribución individual que representan.

En conclusión, Campbell afirmó que las consecuencias y resultados en la organización no dependen exclusiva y completamente del trabajador, por el contrario existen diversas razones como:

- Prácticas organizativas: comunicación interna infructuosa, escasa capacitación, poca atención a las necesidades del empleado, tareas con explicación confusa, etc.
- Preocupaciones relacionadas con el puesto: requisitos difícil de comprender, aburrimiento, sobrecarga de tareas, escaso desarrollo personal, inconvenientes con colegas, recursos limitados, falta de destrezas para el cargo, etc.
- Problemas personales: familiares, financieros, desequilibrio emocional, etc.

- Factores externos: demasiada competencia en el rubro, conflicto de valores ético del puesto, inestabilidad política, etc.

En segundo lugar, **la teoría del desempeño contextual desarrollada por Borman & Motowidlo (1993)** permitió integrar el entorno de la sociedad al constructo de la conducta laboral.

Según los autores, se pueden identificar al menos cinco dimensiones relacionadas con el desempeño contextual:

- Persistencia en el esfuerzo para completar las propias tareas satisfactoriamente
- Voluntarismo para realizar tareas no asignadas al puesto
- Apoyo y colaboración con otros
- Cumplimiento de las normas y procedimiento organizacionales
- Aprobación, apoyo y defensa de los objetivos organizacionales.

Con ello, se llegó a la conclusión que el desempeño contextual es importante en la organización puesto que contribuye con la efectividad en los ámbitos social, psicológico y organizacional.

En tercer lugar, **la teoría de las demandas y los recursos laborales desarrollada por Bakker & Demerouti (2013)** explica cómo las necesidades y los recursos con que se cuenta en el trabajo afectan directa e indirectamente sobre la presión y la motivación laboral, y propone que existe una correlación entre estas variables. De manera similar, propone un efecto causal inverso: aunque los empleados “burnout” pueden crear más demandas laborales con el tiempo, los empleados “Engagement” (comprometidos) movilizarán sus recursos laborales para mantener un alto nivel.

La demanda laboral se refiere a las condiciones físicas, psicológicas, organizativas o de tipo social de espacio laboral, que demandan una energía continua y sobrellevan costos físicos y psicológicos. De la misma manera, los recursos en el trabajo están referidos a las situaciones físicas, psicológicas, organizativas o sociales del entorno laboral que pueden comprimir los requisitos

laborales, costos orgánicos y psicológicos asociados, que son decisivos y estimulan el crecimiento individual.

Como conclusión, el modelo muestra que los recursos personales son importantes para motivar y mitigar los efectos adversos de las demandas laborales. Asimismo, se busca evitar atenuar el estrés, deterioro de la salud y el aburrimiento que afectan directamente al ambiente del trabajo.

2.2.3. Escala de Likert

Según Sierra (1994), la escala es un instrumento de medida en el que se pueden ordenar diferentes cosas, pero con aspectos comunes. Así, la escala de actitudes será la disposición de múltiples actitudes con distintos grados de intensidad.

Para calcular las actitudes de la encuesta se utilizó la escala de Likert, “quien fue el primer individuo en hacer uso de esta para cuantificar actitudes” (Morales, 2006, p. 46). Este método presenta al encuestado una serie de ítems que miden con la misma intensidad la actitud al cual el encuestado asigna una calificación, normalmente de 1 a 5, en función a su posición frente a la afirmación sugerida por el ítem (Guil, 2005, p. 83). Cuando las opciones de respuesta se presentan en números impares, las cargas positivas y negativas deben distribuirse de manera equilibrada, por lo que se necesita una categoría neutral.

Se construyó una escala de Likert para el instrumento que consta de cinco alternativas con los siguientes puntajes: 1=Nunca, 2=Casi Nunca, 3=Ocasionalmente, 4=Casi Siempre, 5= Siempre para cada pregunta del cuestionario.

Se utilizó esta escala porque es la más utilizada en los estudios de clima laboral y desempeño laboral y porque los participantes están muy familiarizados al medir con estos valores.

2.2.4. Confiabilidad

Existen 5 teorías o métodos para calcular la confiabilidad del instrumento.

a) Coeficiente test-retest

De acuerdo con Aiken (2003), esta teoría asocia las puntuaciones obtenidas por un grupo de personas en una aplicación con las puntuaciones de sus pruebas en la segunda aplicación. Asimismo, se consideran los errores en la medición debido a las diversidades surgidas en los contextos (ambientales, personales) asociadas con las dos ocasiones en que se tomó la prueba. Por último, pueden surgir diferencias entre las condiciones de la aplicación debido a la duración de los intervalos: largo o corto (p. 86).

b) Coeficiente de formas paralelas

De acuerdo con Aiken (2003), la teoría incluye aplicaciones paralelas a intervalos apropiados después de la primera aplicación para reflejar los errores de medición causados por diferentes reactivos y diferentes tiempos de aplicación. Asimismo, con la intención de tener control sobre el efecto de confusión de la tabla de prueba y el tiempo de aplicación, la Tabla A debe entregarse primero a la mitad del grupo y la Tabla B a la otra mitad; luego, en la segunda aplicación, el primer grupo presenta la Tabla B, y el segundo grupo presenta la Forma A (p. 87).

c) Método de división por mitades

Según Aiken (2003), en esta teoría se considera que una sola prueba consta de dos partes (formas paralelas) que miden lo mismo. De esta manera, pueden aplicar la prueba y asignar calificaciones separadas a las dos partes seleccionadas arbitrariamente (p. 87).

d) Método de Kuder-Richardson

De acuerdo con Aiken (2003), una prueba se puede dividir en dos mitades que contienen el mismo número de elementos de muchas formas diferentes (p.88). Su limitación es que cada forma hará que el valor de r sea ligeramente

diferente, por lo que no está claro qué estrategia de división producirá la mejor estimación de confiabilidad (p.88)

e) **Coefficiente alfa de Cronbach**

Según Celina & Arias (2005), el alfa de Cronbach es el indicador utilizado para calcular la confiabilidad del tipo de consistencia interna de la escala, es decir, un indicador del grado de relevancia del ítem de la herramienta de evaluación (p. 575).

Este índice de consistencia interna posee un valor entre 0 y 1 y se utiliza para verificar si el instrumento valorado selecciona información defectuosa o si es un instrumento confiable para mediciones estables y consistentes.

Asimismo, el valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0,7; por debajo de este valor, la consistencia interna manejada es baja (Celina & Arias, 2005, p.577).

Su fórmula estadística es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Fuente: J. Pérez, 2014

Donde:

K: El número de ítems

S_i^2 : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

S_t^2 : Varianza de la suma de los Ítems

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

En la Figura 1, se puede observar la valoración de la fiabilidad de los ítems analizados.

Figura 1

Valoración de la fiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[Inaceptable
[0,5 ; 0,6[Pobre
[0,6 ; 0,7[Débil
[0,7 ; 0,8[Aceptable
[0,8 ; 0,9[Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Chaves & Rodríguez, 2018

2.2.5. Coeficiente de correlación por jerarquías de Spearman (Rho de Spearman)

De acuerdo con Mondragón (2014), es una medida de correlación lineal, que utiliza el rango y el número de secuencia de cada conjunto de sujetos y coteja estos niveles (p. 100).

El Rho de Spearman permite conocer el grado de correlación entre dos variables, y permite determinar la correlación e independencia de dos variables aleatorias (H. Pérez, 2008, p. 537).

La fórmula de este coeficiente es:

$$r = 1 - \frac{6 \sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Fuente: Mondragón, 2014

Siendo:

n= la cantidad de sujetos que se clasifican

X_i =el rango de sujetos i con respecto a una variable

Y_i = el rango de sujetos i con respecto a una segunda variable

d_i =X_i – Y_i

Asimismo, el coeficiente de correlación de rango de Spearman puede puntuar de -1,0 a +1,0, lo que se explica de la siguiente manera: un valor cercano

a +1,0 indica que hay una fuerte correlación entre las categorías, lo que significa que a medida que un rango aumenta, el otro también aumenta (Mondragón, 2014, p. 100). De lo contrario, si el valor se acerca a -1.0, significaría que existen una asociación negativa, es decir, a medida que aumenta un rango el otro disminuye.

En la Tabla 1, que muestra el grado de relación según el coeficiente de correlación.

Tabla 1

Grado de relación según el coeficiente de correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Fernández & Pilar, 2014, p. 305

2.3. Conceptual

2.3.1. Definiciones del clima laboral

La fundamentación teórica básica sobre el clima laboral fue inicialmente parte de los trabajos de Koffka (1935), quien propuso como tema de estudio el entorno laboral y que tiempo después fue reinterpretado por Lewiz et al., (1939). Para ellos, la conducta de los individuos en el entorno laboral depende no solo

de sus rasgos individuales, sino de la manera en que perciben el espacio físico de trabajo y la estructura organizativa. Asimismo, Lewiz et al., (1939) los términos se utilizan indistintamente para analizar el vínculo entre estilo de liderazgo y atmósfera, términos que se han transformado en el factor decisivo en la construcción de la atmósfera organizacional.

A continuación se desarrollaron trabajos de investigación acerca del clima laboral en la época de 1960 o “los mágicos 1960’s” en que se desarrollaron los famosos estudios de Morse & Reimer (1956), Likert (1961) y después Katz & Kahn (1966) en el que se analizaba las consecuencias sobre la participación del personal en las organizaciones y la eficacia o productividad a causa de ella.

Un rasgo relevante de las primeras investigaciones sobre clima laboral se obtuvieron luego de que McGregor (1960) publicara “El aspecto Humano de las empresas”. Según este autor, las autoridades de la organización son responsables del ambiente en el que los empleados realizan sus asignaciones, la forma en que las ejecutan, el nivel de competitividad en la ejecución y la capacidad para que ejerzan una influencia en la organización. Asimismo, se desarrolló la Teoría X y la Teoría Y, donde el rol de los supervisores es fundamental en la transferencia y creación del clima.

Años más tarde, el autor Brunet (1987), definió el clima organizacional como la percepción del entorno de la estructura establecido por los valores, cualidades y opiniones particulares de los trabajadores y las variables que resultan tales como satisfacción y productividad que se ven afectados por variables ambientales y variables personales (p. 19).

Para Chievenato (2000), el clima organizacional está íntimamente ligado a la motivación de quienes componen la estructura. El autor menciona que hay un vínculo directo entre el ambiente de la organización y la satisfacción, exaltación, interés y cooperación entre los colaboradores.

En general, el clima laboral es la combinación de reglas, costumbres y valores que comparten los individuos y / o grupos que conforman una organización de una forma u otra, que a su vez pueden controlar la forma en que

interactúan con la organización, su adecuado ambiente, y su relación (Manene, 2013). Por lo tanto, conocer el clima organizacional permite obtener una retroalimentación sobre los procesos, comportamientos y la satisfacción organizacional.

2.3.2. Definiciones del desempeño laboral

Según los autores Milkovich & Boudreau (1994), el desempeño laboral es definido como el nivel en que se da cumplimiento a las exigencias de trabajo y que está relacionado con las características del sujeto conformadas por las destrezas, cualidades y conocimientos adquiridos y que contribuyen a las organizaciones.

Por otro lado, Gibson et al. (2011), se define el desempeño laboral como resultado de un puesto relacionado con el propósito de la organización, como calidad, eficiencia y otros estándares de efectividad (p.397).

Según Toro (2002), se considera desempeño a una o más acciones realizadas por el sujeto con el fin de obtener resultados. Con esto, el trabajo puede producir el comportamiento del cuerpo principal para realizar las tareas laborales como la orientación, desarrollar el proceso relacionado, el desempeño de otras ocupaciones que agregan valor al puesto y los principios definidos por el puesto (Toro, 2010).

En General, el desempeño laboral se define a la calidad de servicio o trabajo que realiza el sujeto de la organización quien a través de sus habilidades interpersonales y competencias profesionales influye directamente en la empresa y los logros alcanzados.

Asimismo, el desempeño laboral se está vinculado a facultad de organizar y coordinar las acciones personales que al unirse conforman la conducta organizacional de todos los individuos involucrados en el proceso productivo (Robbins, 2004).

2.3.3. Dimensiones del clima laboral

a) Liderazgo

Según Alfonso et al. (1999), nos indica que el liderazgo es una disciplina, su formación afecta conscientemente a un determinado grupo para lograr una serie de metas preestablecidas y ayudar a satisfacer las necesidades reales del grupo.

Algunas características que demuestran los líderes son:

- El enfoque
- La capacidad para reconocer oportunidades y dominar el miedo a las fallas
- El amor a la actividad
- La valentía
- El valor
- La capacidad de comunicación
- La energía

Según Noriega (2008), existen algunos rasgos psicológicos inherentes que permiten identificar a los líderes como la inteligencia, voluntad, sociabilidad y condiciones de autoridad (p. 26).

Por otro lado, Lussier & Achua (2011) indican algunas razones de por qué el liderazgo es tan relevante.

- El éxito de la organización es determinado por la eficacia del comportamiento de sus líderes.
- Los CEO no manejan las empresas por sí solos, por ello se debe fomentar el liderazgo a toda la organización.

b) Motivación

De acuerdo con Reynaga (2015), la motivación es la capacidad de un individuo para satisfacer sus necesidades, lo que la empuja a realizar la acción; ayuda a activar y mantener el comportamiento del individuo internamente (p.17).

Existen dos tipos de motivación:

- Motivación intrínseca:

De acuerdo con Schunk (2012), la motivación intrínseca se refiere a la satisfacción de realizar una actividad sin recibir una recompensa. Las personas prestan más atención a la tarea a completar y lo satisfactorio que es completarla y lograr los objetivos propuestos.

- Motivación extrínseca:

Según Sánchez & Sifuentes (2018), los factores externos son aquellos estímulos (recompensas o castigos) del exterior. Estos están más relacionados con el entorno laboral como los salarios, las relaciones laborales entre compañeros o supervisores, etc. (p.13). Es utilizado para promover la productividad y compromiso de los trabajadores.

c) Relaciones interpersonales

En la actualidad, El conflicto interpersonal en el lugar de trabajo se debe en parte a la falta de comunicación correcta en términos de escucha activa, empatía y autenticidad (Lapeña, 2012, p.23). Por esta razón aparece la necesidad de dominar las destrezas relacionales-comunicativas de los trabajadores.

De acuerdo con Hanco et al. (2021), coexisten en la empresa diversas interacciones entre individuos que tienen perspectivas diversas, opiniones, apreciaciones o educación diferentes, las cuales podrían incidir el desempeño laboral e interferir en los objetivos organizacionales.

Asimismo, las relaciones interpersonales están compuestas por la relación mutua entre dos o más personas, lo que implica una comunicación eficaz, escucha, proponer soluciones de resolución de conflictos y la verdadera capacidad de expresión de las personas (Chamorro, 2006).

2.3.4. Dimensiones del desempeño laboral

a) Sinergia

El concepto de sinergia, aplicado en un contexto organizacional, encaja con el concepto de fuerza motivacional, de energía útil que ayudará al logro de objetivos y resultados. Es un trabajo coordinado y en conjunto. En estrategia organizacional, la sinergia está relacionada con la expresión matemática: $2 + 2 = 5$, lo que significa que la combinación de dos o más factores es mayor que la suma de los efectos contemplados por separado (Londoño & Arcila, 2013, p.34).

Por su parte, Sinecio (2018) define este concepto como la combinación de parte que forman un objeto nuevo. Por ello, el estudio del objeto nuevo es diferente del examen de las partes por separados, pues se ha maximizado las cualidades de cada uno de los componentes (p. 40).

Para Domínguez & Rodríguez (2017), la sinergia está basada en la cooperación, la integración, en la competencia activa y coordinada de diversas instituciones. Es un conjunto de componentes que se relacionan entre sí para cumplir uno o más objetivos, por lo debe primar la afinidad entre las partes (p.11).

b) Proactividad

De acuerdo con Bateman y Crant (1993), citado por López (2010), la proactividad implica ser capaz de tener iniciativa para generar cambios constructivos a la par de asumir la responsabilidad de que estos cambios se lleven a cabo. La proactividad es establecer estrategias para reaccionar de manera favorable ante las amenazas del entorno (p. 305).

Por otro lado, Holguin & Rodríguez (2020) definen que la proactividad es una capacidad formativa del carácter y del autodomínio que es reforzada a través de la autoevaluación, toma de decisiones y consecución de objetivos. Es el resultado de la adaptabilidad y el compromiso laboral (p. 4)

Según Yarce (2005), citado por Aresti (2018), la proactividad es la confianza en la fuerza interior personal para tomar iniciativas y asumir responsabilidades ante circunstancias externas con la finalidad de anticiparse a los cambios y reaccionar de la mejor manera (p.9).

c) Responsabilidad

Según Calderón (2011), la responsabilidad se basa en asumir los resultados de nuestras acciones y el impacto que pueden generar nuestras actividades y decisiones en nuestro contexto social (p. 21).

Para Febres (2007), la responsabilidad es equivalente a responder, dar respuesta al llamado de otro o de nuestra conciencia. Además, está ligado al cumplimiento de obligaciones, rendición de cuentas, la obediencia y la ejecución de un compromiso, así como aceptar las consecuencias de nuestras decisiones y acciones (p.1).

2.4. Definición de términos básicos

De acuerdo con las dimensiones descritas en la investigación “clima laboral y su vínculo con el comportamiento de los trabajadores de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM”, procedemos a definir el marco conceptual:

Clima laboral: Espacio en donde individuos que desarrollan su trabajo diariamente conviven con otros laboradores ya sean de un cargo superior o subordinados.

Desempeño laboral: Rendimiento de un trabajador por las acciones que realiza en su trabajo y a la vez es relevante para el propósito de la compañía.

Liderazgo: Capacidad de una persona para influir, inspirar, organizar y actuar para lograr sus objetivos y metas, que involucran a personas y grupos dentro del marco de valores.

Motivación: Impulso que mueve a las personas a realizar determinadas acciones o tareas permitiendo activar, dirigir y mantener la conducta hacia las metas determinadas.

Relaciones Interpersonales: acción recíproca que establecen dos o más personas a través de la comunicación efectiva para el alcance de los objetivos comunes

Sinergia: Trabajo o esfuerzo que desarrollan dos o más personas que en conjunto producen un mayor efecto o calidad que el que lograrían actuando por separado

Proactividad: El sujeto u organización controla completamente la actitud de su comportamiento de manera positiva, lo que significa desarrollar de manera proactiva acciones creativas y audaces para producir mejoras.

Responsabilidad: Cualidad de un individuo cuando inconsciente o conscientemente cumple con sus obligaciones o promesas y asume las consecuencias de sus acciones.

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

La hipótesis general y específicas para la tesis son las siguientes:

3.1.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM.

3.1.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM.

Existe relación significativa entre la dimensión motivación y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM.

Existe relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM.

3.2. Definición conceptual de las variables

La definición conceptual de las variables son las siguientes:

Variable 1

X = El clima laboral

Según Chievenato (2000), el clima organizacional es la calidad o atributos del espacio de trabajo que sus miembros aprecian o advierten e intervienen en su conducta. (p. 74). Asimismo, Toro (2010) menciona que el clima organizacional tiene un impacto importante en la motivación, la satisfacción o la productividad; está determinado por la antigüedad, la edad, el género y las condiciones laborales; también se puede mencionar que el ambiente de trabajo es una variable mediadora entre la sociedad y la conducta del personal.

Variable 2

Y= El desempeño laboral

De acuerdo a Chievenato (2000) el desempeño laboral se delimita como: la manera conductual de como un trabajador logra un objetivo establecido; esto es parte de una estrategia personal para lograr el objetivo. Por ello, se determina que el comportamiento laboral es una serie de operaciones de productividad de los empleados que se comprometen para lograr los objetivos y estrategias planteadas (p.210).

Por otro lado, Luthais (2002) como para realizar tareas relacionadas con su visión y metas o sus metas (p. 21).

3.2.1. Operacionalización de variables

Para la operacionalización de variables se ha elaborado una tabla en donde se expondrán las dimensiones, indicadores y el método a aplicar.

Tabla 2

Operacionalización de las variables clima laboral y desempeño del personal

RELACIÓN DE VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADOR	MÉTODO	TÉCNICA
X A Y El clima laboral y el desempeño del personal de enfermería	Grado de significancia	- Ítem 1 al 24	- Análisis de relación estadística	
X = El Clima laboral	- Liderazgo - Motivación - Relaciones interpersonales	- Ítem 1 al 4 - Ítem 5 al 8 - Ítem 9 al 12	- Encuestas - Análisis de interpretación	Encuesta
Y= Desempeño laboral	- Sinergia - Proactividad - Responsabilidad	- Ítem 13 al 16 - Ítem 17 al 20 - Ítem 21 al 24	- Encuestas - Análisis de interpretación	

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

En este punto, se introducirá la metodología empleada para obtener los resultados previstos en la tesis. Primero, se explica el tipo, diseño y método de la investigación; luego se describe la población y muestra.

En último lugar, se señalan las técnicas e instrumentos de recolección de datos y su mecanismo de procesamiento.

4.1. Tipo y diseño de investigación

La presente tesis es de tipo descriptivo; debido a que se pretende describir las dimensiones del trabajo académico el que se puede dividir el clima laboral y el desempeño laboral de enfermería por medio de un cuestionario. Asimismo, se pretende observar y recolectar información que permita conocer ambas variables. Es de tipo correlacional, debido a que es una técnica de diseño no experimental que ayuda a comprender el vínculo entre dos variables íntimamente relacionadas. Se pretende correlacionar las dimensiones del instrumento estableciendo una escala que justifique el cuestionario como instrumento de medición válido y confiable. Por último, es de método cuantitativo; ya que se utilizan datos cuantificables o numéricos de los cuales se toman muestras representativas como criterio de validación.

El diseño de este trabajo es un tipo de corte transversal no experimental; no experimental, porque el trabajo de investigación ha estudiado el grado de correlación entre las dos variables de clima laboral y desempeño laboral; y de corte transversal, porque los datos se recopilaban en un espacio temporal. Según Fernández & Pilar (2014), Su propósito es representar variables y considerar su influencia e interrelaciones dentro de un espacio temporal establecido. Es como fotografiar lo sucedido (p. 154).

4.2. Método de investigación

Esta investigación fue diseñado por etapas de la siguiente manera:

- Primera etapa: Investigación y recopilación de referencias bibliográficas.
- Segunda etapa: Elección de las variables, planteamiento del problema, desarrollo del objetivo general y específico y desarrollo del marco teórico.
- Tercera etapa: Diseño metodológico
- Cuarta etapa: Procesamiento y análisis de los datos a través de MS Excel, SPSS versión 25 y estadístico “escala de Likert”.
- Quinta etapa: Ejecución de la encuesta
- Sexta etapa: Análisis descriptivos e inferenciales de los resultados
- Séptima Etapa: Preparación y presentación del informe final.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población

Según Toledo (2016), un trabajo investigativo se compone por todos los elementos (personas, objetos, organismos, registros médicos) que sonpartícipes en los fenómenos definidos y delimitados en el análisis del problema investigado.

Para nuestra investigación, la población es finita y está compuesta por 50 profesionales de salud del servicio de Ginecología del HNERM.

4.3.2. Muestra

Según Toledo (2016), Una muestra es porción de la población y puede definirse como un subgrupo de la población.

Para determinar la dimensión de la muestra, se utilizará una fórmula que es aplicable en poblaciones. El nivel de margen de error considerado es del 5%.

Fórmula para el tamaño muestral

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{(N - 1) \times E^2 + (Z^2 \times p \times q)}$$

Dónde:

n: Tamaño de muestra.

N: Tamaño de la población.

Z: Valor asociado al nivel de confianza con un nivel de 95%.

p: Probabilidad de ocurrencia.

q: Probabilidad de no ocurrencia.

E: Grado error considerado en el estudio.

Al momento de desarrollar la tesis se tomaron los siguientes valores:

N: La población está conformada por 50 trabajadores del servicio de Ginecología del HNERM

Z: 1.96, que corresponde al nivel de confianza con un nivel de 95%.

p: Probabilidad de ocurrencia igual a 0.5.

q: Probabilidad de no ocurrencia igual a 0.5.

E: Grado error considerado igual a 5%.

$$n = (50 * 1,96^2 * 0,5 * 0,5) / ((50-1) * 5\%^2 + (1,96^2 * 0,5 * 0,5))$$

$$n = 48,02 / 1,0829$$

$$n = 44,34$$

n = 44 trabajadores del servicio de Ginecología del HNERM

A partir de la resolución de la fórmula se obtiene el valor 44.34 trabajadores como muestra, pero se considerará el aproximado, es decir, se tomará como muestra a 44 trabajadores del servicio de Ginecología del HNERM.

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado

El Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins (HNERM) ubicado en Av. Edgardo Rebagliati 490, Jesús María. La ubicación espacial de la investigación se encuentra en la región de Lima, provincia de Lima y distrito de Jesús María.

El periodo de desarrollo de la tesis se realizó en el año 2021.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de la información.

4.5.1. Técnicas

Muestreo:

En la presente tesis se utilizará la técnica de muestreo aleatorio simple para conseguir una muestra representativa de la población y que sea válida para poder realizar la inferencia en la población de estudio. Esta técnica “se caracteriza porque cada elemento de la población tiene la misma posibilidad de ser elegido para formar parte de la muestra” (Canal, 2006, p. 123).

4.5.2. Instrumento

De acuerdo con Casas et al. (2002), la herramienta básica utilizada en la investigación por encuestas es el cuestionario, cuyo propósito es transformar las variables empíricas que requieren información en preguntas específicas que puedan obtener respuestas confiables, efectivas y cuantificables.

La recolección de la información se dio a través de un formulario de preguntas o cuestionario titulado “*Clima laboral y su relación con el desempeño del personal del servicio de Ginecología del HNERM*” y el instrumento de medición fue la escala de Likert.

La presente encuesta fue aplicada a la muestra seleccionada del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM, para recolectar datos sobre el objeto de investigación. La encuesta se tomó de forma anónima, individual y virtual a través de Google Form.

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Para la presente tesis se empleó un análisis estadístico de la muestra aleatoria del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM, en la cual se medirá la correlación entre las variables clima laboral y desempeño de los trabajadores. Para ello, primero, se validó el instrumento de recolección mediante juicio de expertos, quienes son profesionales de mayor grado universitario y tienen conocimientos y experiencia del tema de la tesis. Segundo, se manejó el estadístico Alfa de Cronbach con la intención de establecer la confiabilidad de la herramienta. Por último, se utilizó el estadístico de la escala de Likert como instrumento psicométrico, donde el encuestado respondió a la afirmación o ítem expresando su acuerdo o desacuerdo en una escala ordenada.

En el procesamiento de datos se usó la hoja de cálculo MS Excel y el software estadístico SPSS versión 25, que procesará la siguiente información:

- Prueba de confiabilidad del Instrumento realizada usando el Alfa de Cronbach en Ms Excel
- Resultados descriptivos en Ms Excel y SPSS versión 25
- Después de obtener los datos, utilice el programa estadístico SPSS v.25 y el software Excel para analizar y procesar los datos para la presentación de tablas y gráficos estadísticos.

4.6.1. Índice de validez

Se validó el cuestionario usando el juicio de tres expertos y el alfa de Cronbach.

Según Cabero & Llorente (2013), La evaluación mediante juicio de expertos consiste esencialmente en pedir a un grupo de individuos que emitan juicios sobre un objeto, un instrumento, un material didáctico o sus opiniones sobre aspectos específicos (p.14).

La validez del instrumento de recolección de datos se efectuó a través de la validez de contenido por los siguientes especialistas. (véase tabla 3).

Formato de validez del experto (véase, anexo 3).

Tabla 3

Validez del instrumento según opinión de aplicabilidad

Profesionales	Satisfacción del experto
Dr. Sonia Elizabeth Herrera Sánchez	Aplicable
Mg. José Ángel Porlles Loarte	Aplicable

Con el fin de determinar la confiabilidad se procesó la muestra de 44 trabajadores del HNERM, los cuales mediante la fórmula de Alfa de Cronbach (véase tabla 4 y 5), se determinó:

Tabla 4

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Válido	44	100,0
Casos Excluido ^a	0	,0
Total	44	100,0

En cuanto a la confiabilidad de las herramientas de ambiente de trabajo, utilizamos el Alfa de Cronbach, un indicador de consistencia cuyo valor varía de 0 a 1. Con el que se puede calcular la confiabilidad de las herramientas utilizadas, si este indicador supera 0,8, decimos alta confianza.

Las bases de datos (véase anexo 6) están ingresados en el Excel.

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	24

El resultado conseguido fue que el Alfa de Cronbach es 0.930, por ende, la escala tiene una confiabilidad **alta / excelente**.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

Las bases de datos (véase anexo 4) y el diseño de la estructura de variables (véase anexo 5) están ingresados en el Software estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 25 y MS Excel. El procesamiento de casos es de 44 trabajadores de la muestra a los cuales se les tomó la encuesta con 24 ítems.

Tabla 6

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
P1	44	3	5	3.77	0.642
P2	44	1	5	3.11	1.224
P3	44	1	5	3.68	0.934
P4	44	2	5	3.68	0.857
P5	44	2	5	3.95	0.834
P6	44	1	5	3.05	1.120
P7	44	1	5	2.50	1.248
P8	44	3	5	4.25	0.576
P9	44	4	5	4.70	0.462
P10	44	2	5	4.25	0.615
P11	44	3	5	4.27	0.585
P12	44	3	5	4.20	0.594
P13	44	3	5	4.25	0.686
P14	44	2	5	4.09	0.676
P15	44	3	5	4.50	0.550
P16	44	1	5	4.02	0.762
P17	44	1	5	3.16	1.160
P18	44	2	5	3.89	0.784
P19	44	1	5	3.18	1.167
P20	44	1	5	3.93	1.021
P21	44	2	5	4.05	0.680
P22	44	3	5	4.45	0.548
P23	44	1	5	4.23	0.886
P24	44	3	5	4.59	0.542
N válido (por lista)	44				

Se tiene como resultado que la mayor media es 4,70 que corresponde al ítem 9.

En el cuestionario correspondiente a los datos generales de la encuesta con respecto a la cantidad de 44 trabajadores, podemos visualizar por sexo lo siguiente (véase tabla 7).

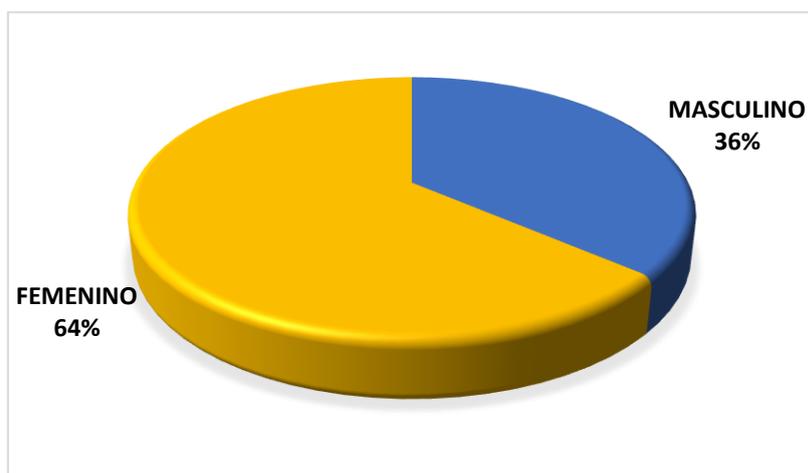
Tabla 7

Estadística de grupos por sexo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Masculino	16	36%	36%	36%
	Femenino	28	64%	64%	100%
	TOTAL	44	100%	100%	

Figura 2

Estadística de grupos por sexo



Se puede observar de la figura 2 que los trabajadores que tuvieron mayor participación en la encuesta fue el sexo femenino con un 64% y el sexomascuino con un 36%.

Con respecto a las edades, hubo un rango muy variado, por ello, a continuación, se mostrará los datos formados en grupos de edades (véase tabla 8).

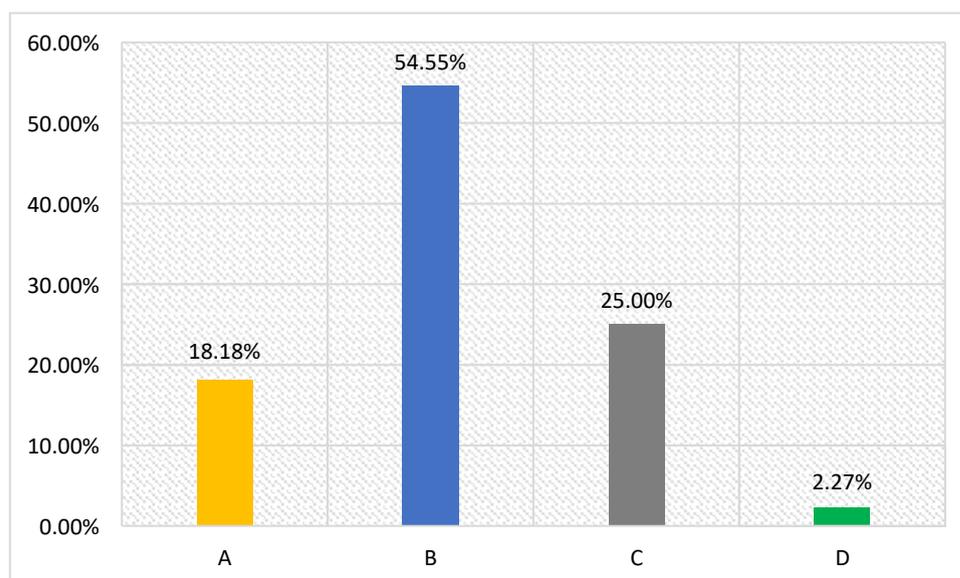
Tabla 8

Estadística por grupo de edades

Grupos	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
De 25 a 35	A	8	18.18%
De 36 a 45	B	24	54.55%
De 46 a 55	C	11	25.00%
De 56 a 65	D	1	2.27%
	TOTAL	44	100.00%

Figura 3

Estadística por grupo de edades



Se puede observar en la figura 3 que un 54.55% (mayoría) del total de trabajadores interrogados está comprendido en el grupo etario de 36 a 45 años categoría "B". Por otro lado, un 2.27% (minoría) del total de trabajadores encuestados pertenece al grupo etario de 56 a 65 años categoría "D".

Respecto a los años de servicio, hubo un rango muy variado, por ello, a continuación, se mostrarán los datos obtenidos de años de servicio formados en grupos (véase tabla 9).

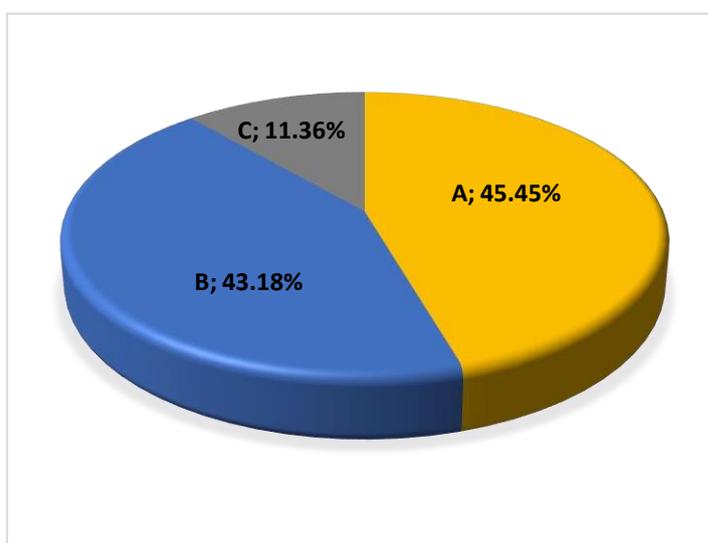
Tabla 9

Estadística por grupo de años de servicio

Grupos	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
De 0 a 10	A	20	45.45%
De 11 a 20	B	19	43.18%
De 21 a 30	C	5	11.36%
	TOTAL	44	100.00%

Figura 4

Estadística por grupo de años de servicio



Puede verse en la figura 4 que un 45.45% de la totalidad de trabajadores interrogados se encuentra comprendido en el grupo de años de servicio de 0 a 10 años categoría "A". Asimismo, un 43.18% del total de trabajadores encuestados pertenece al grupo de años de servicio de 11 a 20 años categoría "B". Se podría decir que casi la mitad de trabajadores del servicio de Ginecología del HNERM es nuevo y la otra mitad son empleados antiguos.

Dimensiones del clima laboral

Dimensión 1: Liderazgo

Corresponde del cuestionario a las preguntas del ítem 1 al ítem 4, se sumaron los puntajes y se fijó la media y la desviación estándar (véase tabla 10) para formar los niveles bajo, medio y alto (véase tabla 11).

Tabla 10

Dimensión liderazgo

	N	Media	Desv. Desviación estándar
D1	44	14.25	3.043
<u>N válido (por lista)</u>	<u>44</u>		

Cálculo para determinar los puntos de intervalos en el puntaje.

$$\text{Media} - 0.75 * \text{Desv.} = 14.25 - 0.75 * 3.043 = 11.97$$

$$\text{Media} + 0.75 * \text{Desv.} = 14.25 + 0.75 * 3.043 = 16.53$$

Tabla 11

Escala codificada de la dimensión liderazgo

Rango	Escala	Código
Menor a 11.97	Bajo	1
Entre 11.98 y 16.53	Medio	2
Mayor a 16.53	Alto	3

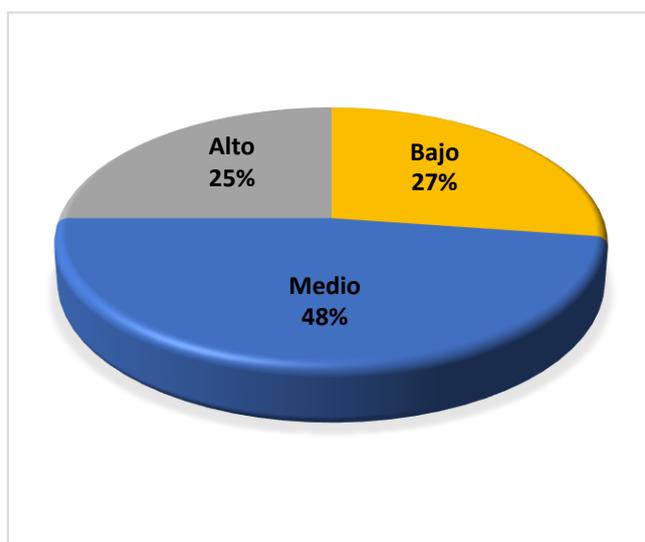
Tabla 12

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión liderazgo

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	12	27%	27%	27%
	Medio	21	48%	48%	75%
	Alto	11	25%	25%	100%
	Total	44	100%	100%	

Figura 5

Distribución de porcentajes de la dimensión liderazgo



Interpretación

En la tabla 12 y la figura 5, observamos que un 25% considera que existe un alto nivel de liderazgo, un 48% considera que se desarrolla un nivel medio y un 27% considera que existe un nivel bajo.

Podemos observar que, en total, el nivel alto y medio representan un 73% por lo que se podría decir que el personal de enfermería del servicio de Ginecología tiene un buen nivel de liderazgo que repercute en el clima laboral.

Dimensión 2: Motivación

Corresponde del cuestionario a las preguntas del ítem 5 al ítem 8, se sumaron los puntajes y se estableció la media y la desviación estándar (véase tabla 13) para formar los niveles bajo, medio y alto (véase tabla 14).

Tabla 13

Dimensión motivación

	N	Media	Desv. Desviación estándar
D2	44	13,75	3,028
N válido (por lista)	44		

Cálculo para determinar los puntos de intervalos en el puntaje.

$$\text{Media} - 0.75 * \text{Desv.} = 13.75 - 0.75 * 3.028 = 11,48$$

$$\text{Media} + 0.75 * \text{Desv.} = 13.75 + 0.75 * 3.028 = 16,02$$

Tabla 14

Escala codificada de la dimensión motivación

Rango	Escala	Código
Menor a 11.48	Bajo	1
Entre 11.49 y 16.02	Medio	2
Mayor a 16.02	Alto	3

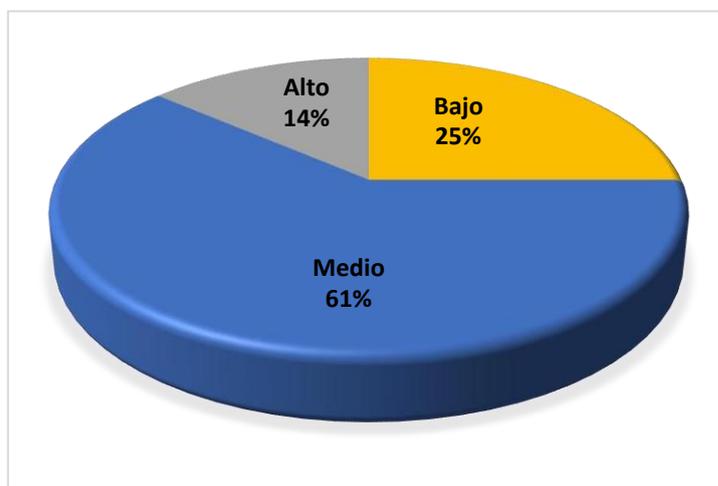
Tabla 15

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	11	25%	25%	25%
	Medio	27	61%	61%	86%
	Alto	6	14%	14%	100%
	Total	44	100%	100%	

Figura 6

Distribución de porcentajes de la dimensión motivación



Interpretación

En la tabla 15 y la figura 6, observamos que un 14% considera que existe un alto nivel de motivación, un 61% considera que se desarrolla un nivel medio y un 25% considera que existe un nivel bajo.

Podemos observar que, en total, el nivel alto y medio representan un 75% por lo que se podría decir que el personal de enfermería tiene un buen nivel de motivación que repercute en el clima laboral.

Dimensión 3: Relaciones interpersonales

Corresponde del cuestionario a las preguntas del ítem 9 al ítem 12, se sumaron los puntajes y se fijó la media y la desviación estándar (véase tabla 16) para formar los niveles bajo, medio y alto (véase tabla 17).

Tabla 16

Dimensión relaciones interpersonales

	N	Media	Desv. Desviación estándar
D3	44	17,43	1,605
N válido (por lista)	44		

Cálculo para determinar los puntos de intervalos en el puntaje.

$$\text{Media} - 0.75 * \text{Desv.} = 17.43 - 0.75 * 1.605 = 16,23$$

$$\text{Media} + 0.75 * \text{Desv.} = 17.43 + 0.75 * 1.605 = 18,64$$

Tabla 17

Escala codificada de la dimensión relaciones interpersonales

Rango	Escala	Código
Menor a 16.23	Bajo	1
Entre 16.24 y 18.64	Medio	2
Mayor a 18.64	Alto	3

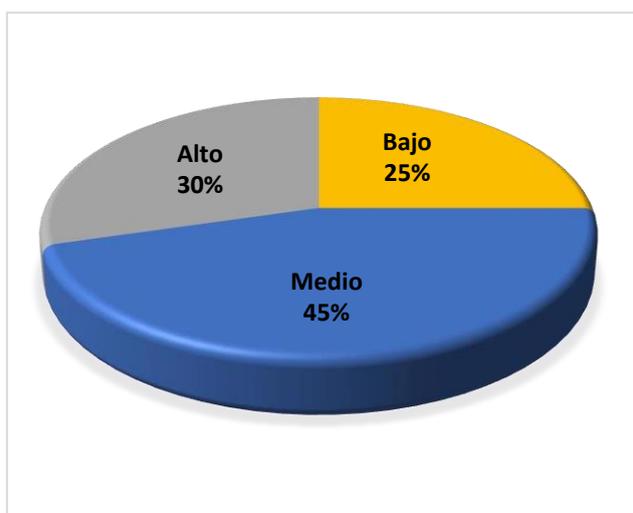
Tabla 18

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión relaciones interpersonales

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	11	25%	25%	25%
	Medio	20	45%	45%	70%
	Alto	13	30%	30%	100%
	Total	44	100%	100%	

Figura 7

Distribución de porcentajes de la dimensión relaciones interpersonales



Interpretación

En la tabla 18 y la figura 7, observamos que un 30% considera que existe un alto nivel de relaciones interpersonales, un 45% considera que se desarrolla un nivel medio y un 25% considera que existe un nivel bajo.

Podemos observar que, en total, el nivel alto y medio representan un 75% por lo que se podría decir que el personal de enfermería tiene un buen nivel de relaciones interpersonales que repercute en el clima laboral.

Dimensiones del desempeño laboral

Dimensión 1: Sinergia

Corresponde del cuestionario a las preguntas del ítem 13 al ítem 16, se sumaron los puntajes y se estableció la media y la desviación estándar (véase tabla 19) para formar los niveles bajo, medio y alto (véase tabla 20).

Tabla 19

Dimensión sinergia

	N	Media	Desv. Desviación estándar
D1	44	16,86	2,086
N válido (por lista)	44		

Cálculo para determinar los puntos de intervalos en el puntaje.

$$\text{Media} - 0.75 * \text{Desv.} = 16.86 - 0.75 * 2.086 = 15,30$$

$$\text{Media} + 0.75 * \text{Desv.} = 16.86 + 0.75 * 2.086 = 18,43$$

Tabla 20

Escala codificada de la dimensión sinergia

Rango	Escala	Código
Menor a 15.30	Bajo	1
Entre 15.31 y 18.43	Medio	2
Mayor a 18.43	Alto	3

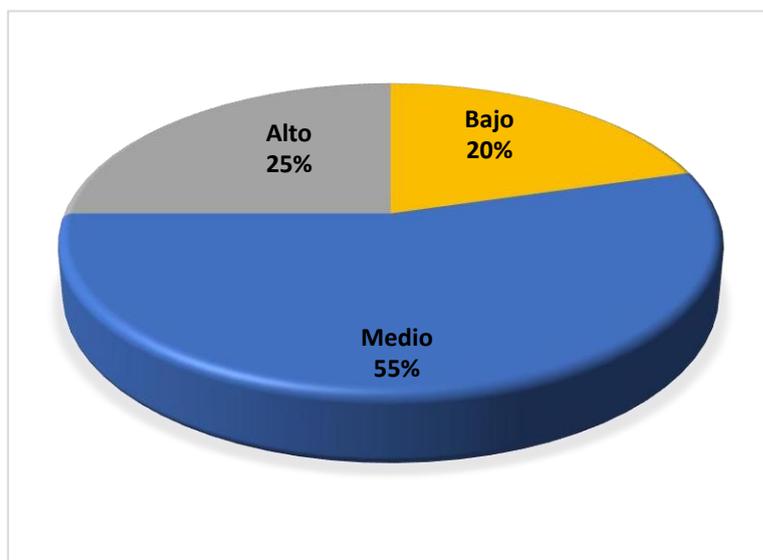
Tabla 21

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión sinergia

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	9	20%	20%	20%
	Medio	24	55%	55%	75%
	Alto	11	25%	25%	100%
	Total	44	100%	100%	

Figura 8

Distribución de porcentajes de la dimensión sinergia



Interpretación

En la tabla 21 y la figura 8, observamos que un 25% considera que existe un alto nivel de sinergia, un 55% considera que se desarrolla un nivel medio y un 20% considera que existe un nivel bajo.

Podemos observar que, en total, el nivel alto y medio representan un 80% por lo que se podría decir que el personal de enfermería tiene un buen nivel de sinergia que repercute en el desempeño laboral.

Dimensión 2: Proactividad

Corresponde del cuestionario a las preguntas del ítem 17 al ítem 20, se sumaron los puntajes y se fijó la media y la desviación estándar (véase tabla 22) para formar los niveles bajo, medio y alto (véase tabla 23).

Tabla 22

Dimensión proactividad

	N	Media	Desv. Desviación estándar
D2	44	14,16	3,444
N válido (por lista)	44		

Cálculo para determinar los puntos de intervalos en el puntaje.

$$\text{Media} - 0.75 * \text{Desv.} = 14.16 - 0.75 * 3.444 = 11,58$$

$$\text{Media} + 0.75 * \text{Desv.} = 14.16 + 0.75 * 3.444 = 16,74$$

Tabla 23

Escala codificada de la dimensión proactividad

Rango	Escala	Código
Menor a 11.58	Bajo	1
Entre 11.59 y 16.74	Medio	2
Mayor a 16.74	Alto	3

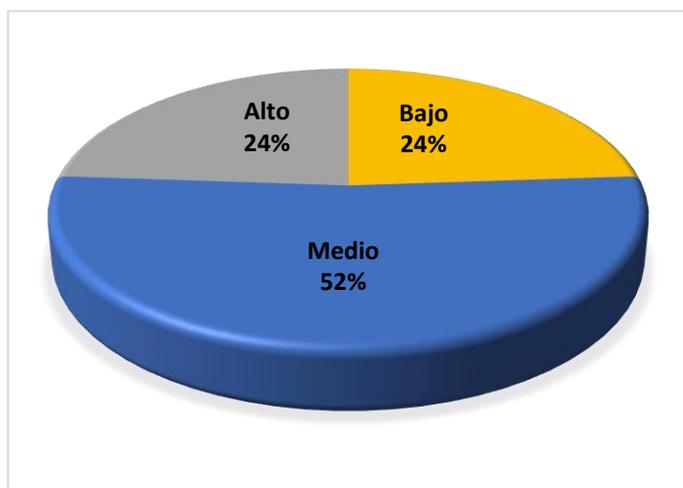
Tabla 24

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión proactividad

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	11	24%	24%	24%
	Medio	24	52%	52%	76%
	Alto	11	24%	24%	100%
	Total	46	100%	100%	

Figura 9

Distribución de porcentajes de la dimensión proactividad



Interpretación

En la tabla 24 y la figura 9, observamos que un 24% considera que existe un alto nivel de sinergia, un 52% considera que se desarrolla un nivel medio y un 24% considera que existe un nivel bajo.

Podemos observar que, en total, el nivel alto y medio representan un 76% por lo que se podría decir que el personal de enfermería tiene un buen nivel de proactividad que repercute en el desempeño laboral.

Dimensión 3: Responsabilidad

Corresponde del cuestionario a las preguntas del ítem 21 al ítem 24, se sumaron los puntajes y se estableció la media y la desviación estándar (véase tabla 25) para formar los niveles bajo, medio y alto (véase tabla 26).

Tabla 25

Dimensión responsabilidad

	N	Media	Desv. Desviación estándar
D3	44	17,32	1,986
N válido (por lista)	44		

Cálculo para determinar los puntos de intervalos en el puntaje.

$$\text{Media} - 0.75 * \text{Desv.} = 17.32 - 0.75 * 1.986 = 15,83$$

$$\text{Media} + 0.75 * \text{Desv.} = 17.32 + 0.75 * 1.986 = 18,81$$

Tabla 26

Escala codificada de la dimensión responsabilidad

Rango	Escala	Código
Menor a 15.83	Bajo	1
Entre 15.84 y 18.81	Medio	2
Mayor a 18.81	Alto	3

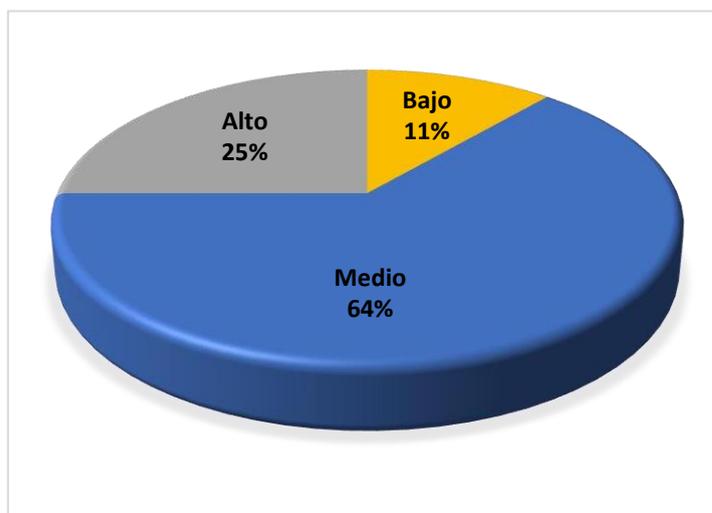
Tabla 27

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión responsabilidad

	Escala	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Bajo	5	11%	11%	11%
	Medio	28	64%	64%	75%
	Alto	11	25%	25%	100%
	Total	44	100%	100%	

Figura 10

Distribución de porcentajes de la dimensión responsabilidad



Interpretación

En la tabla 27 y la figura 10, observamos que un 25% considera que existe un alto nivel de sinergia, un 64% considera que se desarrolla un nivel medio y un 11% considera que existe un nivel bajo

Podemos observar que, en total, el nivel alto y medio representan un 89% por lo que se podría decir que el personal de enfermería tiene un buen nivel de responsabilidad que repercute en el desempeño laboral.

Variable 1: clima laboral

Corresponde del cuestionario a las preguntas del ítem 1 al ítem 12, se sumaron los puntajes y se estableció la media y la desviación estándar (véase tabla 28) para formar los niveles bajo, medio y alto (véase tabla 29).

Tabla 28

Variable clima laboral

	N	Media	Desv. Desviación estándar
Variable 1	44	45.43	6.518
N válido	44		

Cálculo para determinar los puntos de intervalos en el puntaje.

$$\text{Media} - 0,75 * \text{Desv.} = 45.43 - 0,75 * 6.518 = 40.54$$

$$\text{Media} + 0,75 * \text{Desv.} = 45.43 + 0,75 * 6.518 = 50.32$$

Tabla 29

Escala codificada del clima laboral

Rango	Escala	Código
Menor a 40.54	Bajo	1
Entre 40.55 y 50.32	Medio	2
Mayor a 50.32	Alto	3

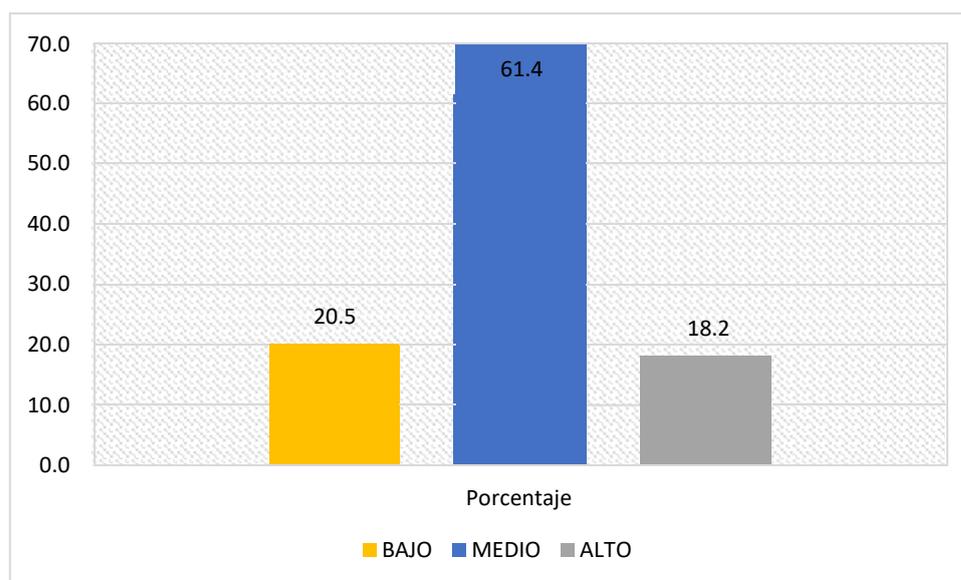
Tabla 30

Distribución de frecuencias y porcentajes del clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	20.5	20.5	20.5
	Medio	27	61.4	61.4	81.8
	Alto	8	18.2	18.2	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Figura 11

Distribución de porcentajes del clima laboral



Interpretación

Según la tabla 30 y figura 11, un 61.4% del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM sostiene que la variable clima laboral consiguió un nivel medio, un 20.5% afirma que logró un nivel bajo y un 18.2% alcanzó un nivel alto.

Variable 2: desempeño del personal

Corresponde del cuestionario a las preguntas del ítem 13 al ítem 24, se sumaron los puntajes y se estableció la media y la desviación estándar (véase tabla 31) para formar los niveles bajo, medio y alto (véase tabla 32).

Tabla 31

Variable desempeño laboral

	N	Media	Desv. Desviación estándar
Variable 2	44	48,34	6,481
N válido	44		

Cálculo para determinar los puntos de intervalos en el puntaje.

$$\text{Media} - 0,75 * \text{Desv.} = 48.34 - 0,75 * 6.481 = 43.48$$

$$\text{Media} + 0,75 * \text{Desv.} = 48.34 + 0,75 * 6.481 = 53.20$$

Tabla 32

Escala codificada del desempeño laboral

Rango	Escala	Código
Menor a 43.48	Bajo	1
Entre 43.49 y 53.20	Medio	2
Mayor a 53.20	Alto	3

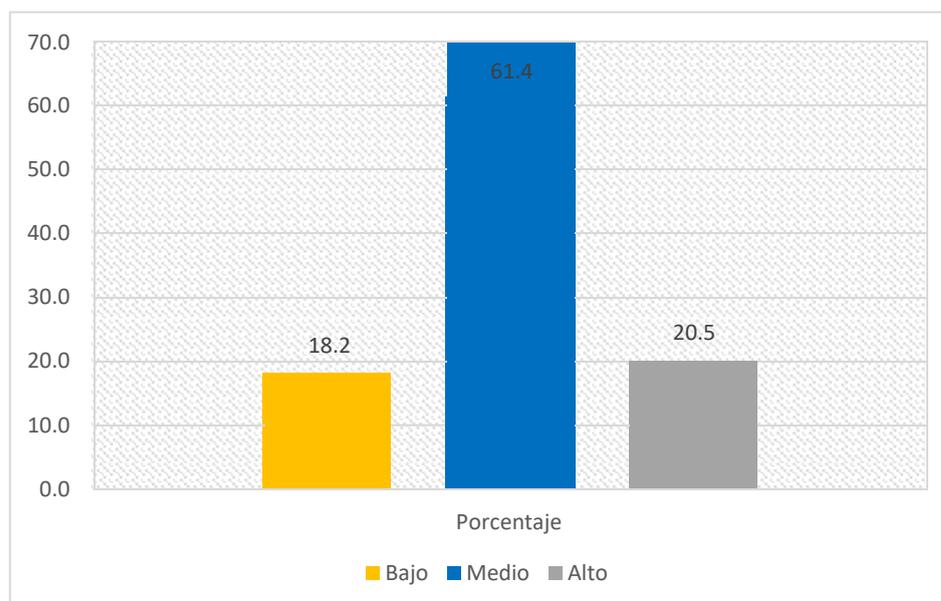
Tabla 33

Distribución de frecuencias y porcentajes del desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	18.2	18.2	18.2
	Medio	27	61.4	61.4	79.5
	Alto	9	20.5	20.5	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Figura 12

Distribución de porcentajes del desempeño laboral



Interpretación

Según la tabla 33 y la figura 12, un 61.4% del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM sostiene que la variable desempeño laboral consiguió un nivel medio, un 20.5% afirma que obtuvo un nivel alto y un 18.2% logró un nivel bajo.

5.2. Resultados Inferenciales

Hipótesis específica 1

Hipótesis Alternativa H₁: Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM.

Hipótesis Nula H₀: No existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM.

Utilizamos el estadístico Rho de Spearman para la correlación entre la dimensión liderazgo y el desempeño laboral; ya que son variables ordinales.

Tabla 34

Correlación entre liderazgo y desempeño laboral

			LIDERAZGO	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1,000	,505**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,505**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

En la Tabla 34, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.505$, $p = 0.000$ ($p < 0.05$), rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. Por tanto, se puede comprobar estadísticamente que hay un vínculo significativo entre el liderazgo y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM.

Puede verse que el coeficiente de correlación tiene una magnitud positiva considerable.

Hipótesis específica 2

Hipótesis Alternativa H₂: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM.

Hipótesis Nula H₀: No existe relación significativa entre la motivación y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM.

Utilizamos el estadístico Rho de Spearman para la correlación entre la dimensión motivación y el desempeño laboral; ya que son variables ordinales.

Tabla 35

Correlación entre motivación y el desempeño laboral

			MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,717**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,717**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

En la Tabla 35, se obtuvo el coeficiente de correlación de $r = 0.717$, donde $p=0.000$ ($p < 0.05$), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Es así que se demuestra estadísticamente que existe un vínculo significativo entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM.

Se expone que el coeficiente de correlación es de una magnitud positiva considerable.

Hipótesis específica 3

Hipótesis Alternativa H₃: Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM.

Hipótesis Nula H₀: No existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM.

Utilizamos el estadístico Rho de Spearman para la correlación entre la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral; ya que son variables ordinales.

Tabla 36

Correlación entre relaciones interpersonales y el desempeño laboral

			RELACIONES INTERPERSONALES	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	RELACIONES INTERPERSONALES	Coeficiente de correlación	1,000	,493**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	44	44
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,493**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	44	44

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

En la Tabla 36, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0.493$ con una $p=0.000$ ($p < 0.05$), rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. Por tanto, se puede comprobar estadísticamente que existe una

relación significativa entre la relación interpersonal y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM.

Se expone que el coeficiente de correlación es de una magnitud positiva media.

Hipótesis general

Hipótesis Alternativa H1: Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM.

Hipótesis Nula H₀: No existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM.

Utilizamos el estadístico Rho de Spearman para la correlación entre la variable clima laboral y el desempeño laboral; ya que son variables ordinales.

Tabla 37

Correlación entre el clima laboral (agrupada) y el desempeño laboral

			CLIMA LABORAL	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	1,000	,708**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,708**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

En la Tabla 37, se obtiene un coeficiente de correlación de $r = 0.708$, donde $p = 0.000$ ($p < 0.05$) con lo cual se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa. Por tanto, se puede comprobar estadísticamente que existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM.

Se observa que el coeficiente de correlación es de una magnitud positiva considerable.

5.3. Otro tipo de resultados estadísticos, de acuerdo con la naturaleza del problema y la hipótesis

Prueba de Normalidad

Tabla 38

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO	,240	44	,000	,810	44	,000
MOTIVACIÓN	,323	44	,000	,772	44	,000
RELACIONES INTERPERSONALES	,229	44	,000	,810	44	,000
SINERGIA	,277	44	,000	,801	44	,000
PROACTIVIDAD	,277	44	,000	,801	44	,000
RESPONSABILIDAD	,341	44	,000	,756	44	,000
DESEMPEÑO LABORAL	,310	44	,000	,779	44	,000
CLIMA LABORAL	,310	44	,000	,779	44	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Debido a que la muestra tiene un tamaño de 44 trabajadores del servicio de Ginecología del HNERM, es decir, es finita, se utiliza la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. En la tabla 38, se puede visualizar que, en las dos variables de estudio con sus respectivas dimensiones, los datos no siguen una distribución normal. Por ello, se utiliza la prueba estadística de Spearman para pruebas no paramétricas.

Prueba de Confiabilidad

Para estudio de confiabilidad de datos en nuestro trabajo de investigación, se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach.

Tabla 39

Prueba de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	24

De acuerdo con la tabla 39, se obtuvo que el Alfa de Cronbach es 0.930, por ende, la escala tiene una confiabilidad **alta / excelente**.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Hipótesis específica 1

Se obtiene un coeficiente de correlación de $r = 0.505$, donde $p = 0.000$ ($p < 0.05$) con lo cual se rechazan la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Así pues, se puede demostrar estadísticamente que existe una relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud positiva considerable.

Hipótesis específica 2

Se obtiene un coeficiente de correlación de $r = 0,717$, donde $p = 0,000$ ($p < 0,05$) con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por tanto, se puede demostrar estadísticamente que existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud positiva considerable.

Hipótesis específica 3

El coeficiente de correlación de $r = 0.493$ se obtiene con $p = 0.000$ ($p < 0.05$), en el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por tanto, se puede comprobar estadísticamente que existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud positiva media.

Hipótesis general

Se obtuvo un coeficiente de correlación de $r = 0,708$, donde $p = 0,000$ ($p < 0,05$) con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se puede evidenciar estadísticamente que existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral del personal de enfermería del

servicio de Ginecología del HNERM. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud positiva considerable.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

En el trabajo investigativo se estudió la variable clima laboral y desempeño de los empleados, y se obtuvieron los siguientes resultados: el coeficiente de correlación $r = 0.708$, $p = 0.000$ ($p < 0.05$), con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Por ello, se comprueba estadísticamente hay una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM. Se puede apreciar que el coeficiente de correlación es de una magnitud positiva considerable

Otro estudio que resulta similar respecto a las variables clima laboral y desempeño laboral corresponde a la Tesis desarrollada por Vilema (2018) titulada "correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores. Caso de estudio: Codiempaques del Ecuador", su objetivo es determinar las variables del clima organizacional en las dimensiones de comunicación interpersonal, autonomía en la toma de decisiones y motivación laboral para la variable clima organizacional y bajo las dimensiones productividad laboral, eficacia y eficiencia laboral para la variable desempeño laboral.

El análisis descriptivo de la tesis respecto a la variable clima laboral tiene resultados importantes en las siguientes dimensiones: dimensión comunicación interpersonal en que se concluyó que el personal considera que es apropiada y los medios usados para comunicarse son suficientes para entender los mensajes e interrelacionarse con otras áreas; la dimensión de autonomía para la toma de decisiones permite concluir en que los empleados realizan su labor de manera responsable, comprenden las necesidades del trabajo diario y pueden tomar decisiones en el trabajo; y la dimensión de motivación laboral permite concluir que los beneficios médicos son suficientes y existe conformidad con el salario mensual, el tiempo de vacaciones son suficientes y los deseos de los empleados están en línea con la política de trabajo. Con respecto a la variable desempeño

laboral se obtuvieron estos resultados de las dimensiones: dimensión productividad laboral puesto que se concluyó que el personal consigue efectuar las asignaciones eficazmente, el nivel de producción es coherente con las políticas de la organización y siempre alcanzan las metas organizacionales; dimensión eficacia en la que se concluyó que los empleados cumplen las metas en los plazos establecidos y tareas asignadas y conocen muy bien sus funciones por lo que desarrollan su trabajo con calidad; y la dimensión eficacia laboral en la que se concluyó que existe responsabilidad, su conocimiento técnico posibilita el desenvolvimiento en sus puestos y ejecutan sus tareas con liderazgo y participación.

Con respecto al análisis inferencial de las variables clima de trabajo y desempeño laboral, Vilema (2018) estableció que hay un coeficiente de correlación $r=0.862$, con una $p=0.000$ ($p < 0.05$) con lo cual se concluye que la conducta laboral obedece rigurosamente al ambiente laboral puesto que mantienen una magnitud positiva muy fuerte.

Otro estudio que resulta similar respecto al análisis inferencial de las variables clima laboral y desempeño del personal corresponden a la Tesis desarrollada por Salas (2017) titulada: "Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas". El propósito es establecer el vínculo entre ambiente de trabajo y la satisfacción laboral del personal del Centro de Salud San Genaro y del Hospital María Auxiliadora. Como resultado, el coeficiente de correlación del Centro de Salud San Genaro es $r = 0.662$, el coeficiente de correlación del Hospital María Auxiliadora es $r = 0.877$, y el generalmente asumido Sig. = 0.000 ($p < 0.05$), evidenciando que hay un vínculo entre clima laboral y satisfacción laboral.

Otro estudio que resulta similar respecto al análisis inferencial de las variables clima laboral y desempeño del personal corresponde a la tesis desarrollada por C. Montoya (2018) titulada: "Clima laboral y satisfacción laboral de trabajadores de una institución pública del distrito de Trujillo". El objetivo es establecer el vínculo entre el entorno laboral y la satisfacción laboral. Los resultados muestran que hay un pequeño vínculo directo entre el ambiente y la satisfacción en el sitio

de trabajo con un $r = 0,15$. A nivel de la dimensión relación con la jefatura/superior con la dimensión satisfacción en relación con los superiores, presenta una relación directa de magnitud grande con un $r > 0.3$, una magnitud pequeña con sentido negativo con las dimensiones satisfacción con las condiciones físicas y satisfacción con su trabajo con un $r > -0.10$. Asimismo, la dimensión de relación interpersonal se correlaciona negativamente, y en magnitud grande se relaciona con el grado de satisfacción de participar al tomar de decisiones $r > 0.5$; las dimensiones de satisfacción con su trabajo y reconocimiento son moderadas, con un coeficiente de $r > 0,3$. En términos de satisfacción con los superiores y satisfacción con la condición física, ha alcanzado una magnitud pequeña ($r > .10$); la dimensión reconocimiento del trabajo alcanzó relación directa y en magnitud moderada con las dimensiones satisfacción en relación con sus superiores y satisfacción con las condiciones físicas ($r > .30$); y, en magnitud pequeña con la dimensión satisfacción con su trabajo ($r > .10$). Por último, la dimensión de autonomía al momento de ejecutar un trabajo está directamente relacionada con el grado de satisfacción con los superiores y la satisfacción con las condiciones físicas ($r > .30$) en una medida media; y, en muy pequeña medida, con la dimensión de la Satisfacción laboral ($r > . > .10$).

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

El autor de la investigación se responsabiliza por la información emitida en el presente informe final de investigación, de acuerdo al Reglamento del código de Ética de investigación de la UNAC, Resolución del Consejo Universitario N° 260-2019-CU.

CONCLUSIONES

En relación al objetivo específico 1, el resultado obtenido para el coeficiente Rho de Spearman es $r= 0.505$, siendo una correlación positiva considerable. Se determina que existe una relación significativa entre la **dimensión de liderazgo** y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

En relación al objetivo específico 2, el resultado obtenido para el coeficiente Rho de Spearman es $r= 0.717$, siendo una correlación positiva considerable. Se determina que existe una relación significativa entre la **dimensión de motivación** y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

En relación al objetivo específico 3, el resultado obtenido para el coeficiente Rho de Spearman es $r= 0.493$, siendo una correlación positiva media. Se determina que existe una relación significativa entre la **dimensión de relaciones interpersonales** y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

En relación al objetivo general, el resultado obtenido para el coeficiente Rho de Spearman es $r= 0.708$, siendo una correlación positiva considerable. Se determina que existe una relación significativa entre el **clima laboral y el desempeño** del personal de enfermería del servicio de Ginecología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

RECOMENDACIONES

Primero:

Se recomienda a la jefatura del servicio de Ginecología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins generar un espacio más abierto a la participación autónoma y se incluya a los trabajadores para tomar decisiones con el fin de promover el **liderazgo** personal y colectivo. Asimismo, se recomienda organizar actividades nuevas en los servicios y a dirigir/ guiar a los subordinados de forma justa e imparcial

Segundo:

Se recomienda que la jefatura del servicio de Ginecología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins promueva espacios de interrelación entre compañeros con el fin de que puedan formar un vínculo más cercano y unido de tal forma que mejoren sus **relaciones interpersonales**. Ello generará que se sientan cómodos en el trabajo, que sean más receptivos con los problemas organizacionales y personales y que puedan tener una actitud comprensiva y un trato cordial entre compañeros y con sus pacientes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aiken, L. (2003). *Test Psicológicos y Evaluación* (Pearson Educación (ed.); 11va Edición). <https://ebg.ec/wp-content/uploads/2020/10/Tests-psicologicos-y-evaluacion-1.pdf>
- Alfonso, I., Alvero, Y., & Tillán, S. (1999). Liderazgo: un concepto que perdura. *Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas*, 7(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94351999000200008
- Antúnez, Y. (2015). *El Clima Organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua* [Universidad de Carabobo]. <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/1803/1/yantunez.pdf>
- Apancho, G., & Condori, K. (2016). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cirugía y centro Quirúrgico, Hospital Regional Honorio Delgado. Arequipa 2016* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2357/ENaoccgk.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aresti, K. (2018). *Proactividad en un grupo de trabajadores en Fincas Exportadoras en Guatemala*. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Aresti-Katya.pdf>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). Journal of Work and Organizational Psychology. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(1), 107–115. https://www.academia.edu/23463413/La_teoría_de_las_demandas_y_los_recursos_laborales
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance* (Jossey Bass (ed.)). https://digitalcommons.usf.edu/psy_facpub/1111/

- Brunet, L. (1987). Capítulo 1 Concepciones del clima. In Editorial Trillas S.A. (Ed.), *El clima de trabajo en las organizaciones* (pp. 11–26).
<https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Cabero, J., & Llorente, C. (2013). La aplicación del juicio de experto como técnica de evaluación de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). *Revista de Tecnología de Información y Comunicación*, 7(2), 11–22.
https://www.researchgate.net/publication/260750592_La_aplicacion_del_juicio_de_experto_como_tecnica_de_evaluacion_de_las_tecnologias_de_la_informacion_y_comunicacion_TIC
- Calderón, S. (2011). *La responsabilidad social: conceptos, experiencias, antecedentes y fundamentos* [Universidad Industrial de Santander].
<http://tangara.uis.edu.co/biblioweb/tesis/2011/137784.pdf>
- Campbell, J., Gasser, M., & Oswald, F. (1996). *The substantive nature of job performance variability* (S. Publications (ed.)).
https://sk.sagepub.com/reference/hdbk_orgpsych1/n7.xml
- Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S., & Sager, C. (1993). *A theory of performance* (SAGE Publications (ed.)).
https://www.researchgate.net/publication/291062476_Performance_Concepts_and_Performance_Theory
- Canal, N. (2006). Técnicas de muestreo. Sesgos más frecuentes. In SEDEN. Sociedad Española de Enfermería Nefrológica (Ed.), *Métodos estadísticos para enfermería Nefrológica* (pp. 121–132).
https://formacion.seden.org/publicaciones_revistadet.asp?idioma=&id=122&Dat
- Casas, J., Repullo, J., & Campos, J. (2002). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Investigación*, 1–12.
<https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- Celina, H., & Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de

- Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, XXXIV(4), 572–580.
<https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>
- Cerna, M. (2020). *Clima laboral y desempeño laboral en el Policlínico Víctor Panta Rodríguez Chimbote 2017* [Universidad San Pedro].
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14824/Tesis_64602.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chacón, V. (2015). *Análisis del Clima Organizacional de la empresa Representaciones CEM, ubicada en Chiquimula, Chiquimula* [Universidad Rafael Landívar].
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/01/01/Chacon-Vivian.pdf>
- Chamorro, F. (2006). *Las relaciones interpersonales*. ABC.
<https://www.abc.com.py/articulos/las-relaciones-interpersonales-918618.html>
- Chaves, E., & Rodríguez, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Revista Ensayos Pedagógicos*, XIII(1), 71–106.
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/download/10645/13202?inline=1>
- Chievenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos: Vol. Quinta Edición* (McGraw-Hill Interamericana S.A. (ed.); Quinta Edición).
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chievenato Idalverto. Administración de Recursos Humanos.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chievenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf)
- Diario El Comercio. (2018). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. *Sección Personal*.
<https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>
- Domínguez, F., & Rodríguez, D. (2017). *Diagnóstico sobre la influencia de la sinergia en el desempeño laboral de los trabajadores de la organización no gubernamental Plan Internacional El Salvador* [Universidad de El Salvador]. <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/14763/1/14103200.pdf>

- Febres, R. (2007). El valor de la responsabilidad. *Revista Educación En Valores*, 1(7), 119–221.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3090190>
- Fernández, C., & Pilar, B. (2014). *Metodología de la Investigación* (S. A. de C. V. McGraw-Hill / Interamericana Editores (ed.)).
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Garduño, M. (2014). *Encuesta de clima laboral del personal sindicalizado y no sindicalizado de una empresa química del Parque Industrial Lerma* [Universidad Autónoma del Estado de México].
<http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/41340>
- Gestión. (2018). *86% de peruanos estaría dispuesto a renunciar por un mal clima laboral*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/86-peruanos-estaria-dispuesto-renunciar-mal-clima-laboral-242095-noticia/>
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2011). *Organizaciones. Comportamiento, Estructuras y Procesos* (Mc Graw-Hill / Interamericana Editores S.A. (ed.)).
https://www.academia.edu/39262462/Organizaciones_Comportamiento_es_tructura_y_procesos
- Guil, M. (2005). Escala mixta Likert- Thurstone. *Anduli. Revista Andaluza de Ciencias Sociales*, 81–95(1), 1.
<https://revistascientificas.us.es/index.php/anduli/article/view/3728/3256>
- Hanco, M., Amira, C., Zoraima, L., & Flores, E. (2021). *Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno*. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300186&script=sci_arttext
- Holguin, J., & Rodríguez, M. (2020). Proactividad y resiliencia en estudiantes emprendedores de Lima. *Revista de Psicología Educativa*, 8(2).
<http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/367>

- Katz, D., & Kahn, R. (1966). *The social psychology of organizations* (2nd ed.) (John Wiley (ed.)).
- Keep On Moving. (2018). *Mundialmente, el descuido del clima laboral provoca pérdidas de recursos humanos*. Acsendo.Blog.
<https://blog.acsendo.com/sin-categoria/descuido-clima-laboral-perdidas-de-recursos-humanos/>
- Koffka, K. (1935). *Principles of Gestalt Psychology* (Brace (ed.)).
- Lapeña, Y. (2012). *Estudio Fenomenológico de las relaciones interpersonales laborales: La mirada del personal de enfermería de las diferentes unidades del Hospital General Santa Bárbara de Soria* [Universitat d' Alacant].
https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/25772/1/tesis_Lapeña.pdf
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. (1939). Patterns of affective behaviour in experimentally created "social climates." *Journal of Social Psychology*.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management* (McGraw-Hill (ed.)).
- Londoño, H., & Arcila, M. (2013). *Manual de introducción a la teoría de desarrollo humano y organizacional, fundamentada en la sinergia motivacional y la productividad* (Universidad de Manizales (ed.)).
[https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/1394/Teoria del Desarrollo Humano y Organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/1394/Teoria%20del%20Desarrollo%20Humano%20y%20Organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- López, A. (2010). Proactividad empresarial como elemento de competitividad. *Ra Ximhai. Revista de Sociedad, Cultura y Desarrollo Sustentable*, 6.
[http://uaim.edu.mx/webraximhai/Ej-17articulosPDF/11 La Proactividad empresarial como elemento de Competitividad _Alejandra Lopez.pdf](http://uaim.edu.mx/webraximhai/Ej-17articulosPDF/11%20La%20Proactividad%20empresarial%20como%20elemento%20de%20Competitividad%20_Alejandra%20Lopez.pdf)
- Lussier, R., & Achua, C. (2011). *Liderazgo. Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (S. A. de C. V. Cengage Learning Editores (ed.)).
<https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>
- Luthais, C. (2002). *Evaluación organizacional, marco para mejorar el*

- desempeño* (Centro de Investigación para el desarrollo I.D.B. (ed.)).
- Mandomedio. (2020). *Estudio Mandomedio revela qué opinan los trabajadores sobre el teletrabajo y el clima laboral en sus empresas durante esta crisis*.
<https://mandomedio.com/blog/clima-laboral-estudio-mandomedio-del-teletrabajo/>
- Manene, L. (2013). *El clima laboral y organizacional*. Actualidad Empresa.
<http://actualidadempresa.com/el-clima-laboral-y-organizacional/>
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise* (Mc Graw-Hill (ed.)).
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de los recursos humanos: Un enfoque de estrategia*. (A.-W. Iberoamericana (ed.)).
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en Fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8, 98–104.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5156978.pdf>
- Montoya, C. (2018). *Clima Laboral y Satisfacción Laboral en trabajadores de una institución pública del distrito de Trujillo* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24442/montoya_bch.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montoya, P., Beiiio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su relación con el Clima organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, 19.
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007&lang=es
- Morales, P. (2006). *Medición de actitudes en Psicología y Educación* (Universidad Pontificia Comillas de Madrid (ed.)).
<https://books.google.com.pe/books?id=bnATYNmjP0cC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Morse, N., & Reimer, E. (1956). The experimental change of a major organizational variable. *Journal of Abnormal and Social Psychology*.

- Noriega, M. (2008). La importancia del liderazgo en las organizaciones. *Temas de Ciencia y Tecnología*, 12, 25–29.
https://www.utm.mx/edi_anteriores/temas036/ENSAYO3-36.pdf
- Oficina Regional para América Latina y el Caribe. (2001). Panorama Laboral 2019. América Latina y el Caribe. *Panorama Laboral 2019*, 1–75.
www.oit.org.pe
- Ouchi, W. (1985). *Teoría X. Cómo pueden las empresas hacer frente al desafío japonés* (Orbis (ed.)).
- Payne, R. (1990). Madness in our method. A comment on Jackofsky and Slocum's paper, 'A longitudinal study of climates.' *Journal of Organizational Behavior*, 11(1), 77–80.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030110110>
- Pérez, H. (2008). *Estadística para las ciencias sociales, del comportamiento y de la salud* (Cengage Learning Editores S.A. (ed.)).
<https://www.uv.mx/rmipe/files/2015/09/Estadistica-para-las-ciencias-sociales-del-comportamiento-y-de-la-salud.pdf>
- Pérez, J. (2014). *Cómo calcular el coeficiente Alfa de Cronbach*. Blogger.Com.
<https://asesoriatensis1960.blogspot.com/2014/07/coeficiente-alfa-de-cronbach.html>
- Reynaga, Y. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015* [Universidad Nacional José María Arguedas].
https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (Pearson Educación (ed.)).
- Salas, Y. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud públicas* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7121/Salas_V

YV.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, N., & Sifuentes, A. (2018). *Influencia de la motivación extrínseca e intrínseca en la intención de permanencia de los trabajadores de restaurantes de pizzas y pastas del distrito de Miraflores* [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623805/Sanchez_CN.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Schunk, D. (2012). *Teorías del aprendizaje. Una perspectiva educativa* (Pearson Educación (ed.)). <https://ciec.edu.co/wp-content/uploads/2017/06/Teorias-del-Aprendizaje-Dale-Schunk.pdf>

Sheyla, S., & Vásquez, P. (2019). *Clima Laboral y satisfacción laboral en obreros de una mina subterránea - Jauja, 2019* [Universidad Peruana Los Andes].

https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1049/TESIS_FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sierra, R. (1994). Observación, medidas y escalas. In Editorial Paraninfo SA (Ed.), *Técnicas de Investigación Social* (pp. 240–252).

<https://abcproyecto.files.wordpress.com/2018/11/sierra-bravo-tecnicas-de-investigacion-social.pdf>

Sinecio, M. (2018). *La sinergia del diseño gráfico e industrial en la prenda deportiva. Un análisis de los elementos potencializadores* [Universidad autónoma de San Luis Potosí Facultad del Hábitat].

[https://ninive.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/5969/TesisM.FH.2018.Sinergia.Sinecio.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La palabra Sinergia \(del griego,do \(Báez%2C 2015\).](https://ninive.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/5969/TesisM.FH.2018.Sinergia.Sinecio.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La palabra Sinergia (del griego,do (Báez%2C 2015).)

Toledo, N. (2016). *Población y muestra*.

<http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/63099/secme-26877.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Toro, F. (2002). *Desempeño y productividad* (Cincel (ed.)).

- Toro, F. (2010). *Validación psicométrica de un conjunto de instrumentos que evalúan efectos individuales de diversos factores psicosociales*. 193–225.
- Vilema, M. (2018). *Correlación de los factores del clima laboral con el desempeño de los trabajadores. Caso de estudio: Codiempaques del Ecuador* [Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador].
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6212>
- Zans, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN - Managua en el periodo 2016* [Universidad Autónoma de Nicaragua, Managua].
<https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Cuestionario

Anexo 3: Validación del instrumento

Anexo 4: Base de datos en Excel y SPSS

Anexo 5: Estructura de variables en SPSS.

Anexo 6: Base de datos para calcular el Alfa de Cronbach

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Clima laboral y su relación con el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del Hospital Nacional

Edgardo Rebagliati Martins

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	RELACIÓN ENTRE VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO
¿Cuál es la relación entre el Clima Laboral y el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Ginecología del HNERM?	Conocer la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal de enfermería en el servicio de Ginecología del HNERM.	La relación entre el clima laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM es significativo.	X ^ Y El clima laboral y el desempeño del personal de enfermería	Grado de significancia	- Significativo - No significativo	- Análisis de relación estadística
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO
¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Ginecología del HNERM?	Determinar la relación que existe entre el liderazgo y el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Ginecología del HNERM	Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Ginecología del HNERM	X = El Clima laboral	- Liderazgo - Motivación - Relaciones interpersonales	- Calificación - Calificación - Calificación	
¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Ginecología del HNERM?	Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Ginecología del HNERM	Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Ginecología del HNERM	Y= Desempeño laboral			- Encuestas - Revisión de publicaciones - Análisis de interpretación
¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Ginecología del HNERM?	Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Ginecología del HNERM	Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Ginecología del HNERM		- Sinergia - Proactividad - Responsabilidad	- Calificación - Calificación - Calificación	

Anexo 2: Cuestionario

CUESTIONARIO PARA CONOCER EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE GINECOLOGÍA DEL HNERM

FECHA: _____ EDAD: _____ SEXO: _____

AÑOS DE SERVICIO EN LA EMPRESA: _____

Lea las preguntas y responda con rapidez. Queremos tu primera impresión. Sé honesto en tus respuestas, recuerda que no hay respuestas buenas ni malas. Todas deben ser respondidas. Ninguna debe quedar en blanco. Marca con una "X" tu respuesta. Usa la siguiente tabla.

1 Nunca 2 Casi nunca 3 Ocasionalmente 4 Casi siempre 5 Siempre

CLIMA LABORAL

N°	ASPECTO	ESCALA				
		1	2	3	4	5
LIDERAZGO						
1	La jefatura inmediata se preocupa porque sus subordinados conozcan como se realiza el trabajo en el servicio.					
2	A la jefatura inmediata le agrada organizar actividades nuevas en sus servicios.					
3	Las órdenes impartidas por el jefe inmediato son justas e imparciales					
4	El jefe inmediato faculta a los trabajadores para ejercer autonomía y poder en la toma de decisiones.					
MOTIVACIÓN						
5	En su organización hay un ambiente de trabajo agradable.					
6	La organización sabe reconocer el esfuerzo y logros de los empleados.					
7	La organización brinda incentivos económicos como estrategia de motivación que satisfacen mis necesidades básicas.					
8	Se sienten con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo.					

RELACIONES INTERPERSONALES					
9	Me siento capacitado para entablar una comunicación cordial con mis pacientes				
10	Siento tendencia hacia una actitud comprensiva para los problemas de los demás.				
11	Intento ayudar a mis colegas para resolver más fácilmente sus problemas.				
12	Mi grupo de trabajo es cercano conmigo y me hacen sentir cómodo.				

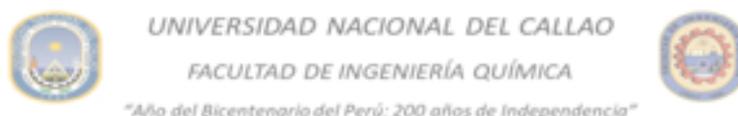
DESEMPEÑO LABORAL

N°	ASPECTOS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
SINERGIA						
13	Se logran los objetivos planeados cuando se realizan trabajos en equipo con el personal de enfermería.					
14	Se generan vínculos y ambientes de trabajo colaborativo y de confianza.					
15	Usted colabora para cumplir los objetivos del equipo.					
16	El trabajo en equipo con otros servicios de enfermería es bueno.					
PROACTIVIDAD						
17	La institución recoge las sugerencias y comentarios del personal que contribuyan positivamente con la organización.					
18	Usted identifica las causas de un problema y propone intervenciones para solucionarlo					
19	La institución promueve la libertad de actuación de sus trabajadores y anima a que dejen sus miedos a equivocarse					
20	Se propone metas individuales que le permiten ser más responsables, comprometerse y participar en la institución.					
RESPONSABILIDAD						
21	Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo para el cumplimiento de las tareas.					
22	Considera que usted cumple responsablemente las tareas que su jefe le encomienda.					
23	Los recursos que brinda la institución son suficientes y adecuado para el cumplimiento responsable de sus tareas.					
24	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejora.					

Anexo 3: Validez del instrumento

Figura 13

Ficha de validación del cuestionario por Sonia Elizabeth Herrera Sánchez



FICHA PARA LA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE ENCUESTA

I.-DATOS DEL ESPECIALISTA QUE REALIZA LA VALIDACIÓN

Nombres y Apellidos: Sonia Elizabeth Herrera Sánchez

Máximo grado académico alcanzado: Dra. en Medio Ambiente y Desarrollo Sostenible

Especialidad: Maestría en Tecnología de Alimentos y Agroindustria; Maestría en Sistemas Integrados de Gestión Calidad, Seguridad y Medio Ambiente, MBA en gestión de Riesgos.

Institución donde labora: Facultad de Ingeniería Química de la Universidad Nacional del Callao

II.- DATOS DEL PLAN DE TESIS

Título:

"Clima laboral y su relación con el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins"

Problema:

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM?

Sub problemas:

- ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Ginecología del HNERM?



- ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Ginecología del HNERM?
- ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Ginecología del HNERM?

III.- DATOS DEL CUESTIONARIO DE ENCUESTA

El objetivo del cuestionario de encuesta:

Conocer la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM.

Problema que se relacionan con el cuestionario de encuesta:

- ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Ginecología del HNERM?
- ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Ginecología del HNERM?
- ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Ginecología del HNERM?

III.- CUADRO DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Marcar con un check (✓) donde considera que corresponda

Exigencias para la validación del cuestionario	CUMPLE	NO CUMPLE
1.- El objetivo del cuestionario, tiene relación con uno o más problemas del proyecto de investigación.	v	
2.- El objetivo del cuestionario es claro y entendible.	v	



3.- Las instrucciones que se dan en el cuestionario son claras.	v	
4.- Las preguntas del cuestionario guardan relación con su objetivo	v	
5.- Las preguntas tiene secuencia lógica	v	
6.- Los encuestados tienen capacidad para dar respuestas validas	v	
7.- No se tienen preguntas desconocidas	v	
8.- El cuestionario es confiable para los propósitos de la investigación.	v	


Dra. Susy Elizabeth Herrera Sánchez
INGENIERA QUÍMICA
C.P. 80348

FIRMA DEL VALIDADOR

Figura 14

Ficha de validación del cuestionario por José Ángel Porlles Loarte



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE INGENIERÍA QUÍMICA
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



FICHA PARA LA VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE ENCUESTA

I.- DATOS DEL ESPECIALISTA QUE REALIZA LA VALIDACIÓN

Nombres y Apellidos: JOSÉ ANGEL PORLLES LOARTE

Máximo grado académico alcanzado: MAGISTER

Especialidad: ADMINISTRACIÓN

Institución donde labora: UNAC

II.- DATOS DEL PLAN DE TESIS

Título:

"Clima laboral y su relación con el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins"

Problema:

¿Cuál es la relación entre el Clima Laboral y el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Ginecología del HNERM?

Sub problemas:

- ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Ginecología del HNERM?
- ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Ginecología del HNERM?
- ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Ginecología del HNERM?



III.- DATOS DEL CUESTIONARIO DE ENCUESTA

El objetivo del cuestionario de encuesta:

Conocer la relación entre el clima laboral y el desempeño del personal de enfermería del servicio de Ginecología del HNERM.

Problema que se relacionan con el cuestionario de encuesta:

- ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Ginecología del HNERM?
- ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Ginecología del HNERM?
- ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño del personal de enfermería del Servicio de Ginecología del HNERM?

III.- CUADRO DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Marcar con un check (✓) donde considera que corresponda

Exigencias para la validación del cuestionario	CUMPLE	NO CUMPLE
1.- El objetivo del cuestionario, tiene relación con uno o más problemas del proyecto de investigación.	X	
2.- El objetivo del cuestionario es claro y entendible.	X	
3.- Las instrucciones que se dan en el cuestionario son claras.	X	
4.- Las preguntas del cuestionario guardan relación con su objetivo	X	
5.- Las preguntas tiene secuencia lógica	X	



6.- Los encuestados tienen capacidad para dar respuestas validas	X	
7.- No se tienen preguntas desconocidas	X	
8.- El cuestionario es confiable para los propósitos de la investigación.	X	

FIRMA DEL VALIDADOR

JOSE ANGEL PORLLES LOARTE

Anexo 4: Base de datos en Excel y SPSS

EDAD	SEXO	AÑOS DE SERVICIO		CLIMA LABORAL														DESEMPEÑO LABORAL																					
				D1: LIDERAZGO				D2: MOTIVACIÓN				D3: RELACIONES INTERPERSONALES				D4: SINERGIA				D5: PROACTIVIDAD				D6: RESPONSABILIDAD															
				P1	P2	P3	P4	D1	ESCALA	P5	P6	P7	P8	D2	ESCALA	P9	P10	P11	P12	D3	ESCALA	P13	P14	P15	P16	D4	ESCALA	P17	P18	P19	P20	D5	ESCALA	P21	P22	P23	P24	D6	ESCALA
51	Femenino	28	Sujeto 1	4	1	2	4	11	1	4	2	1	4	11	1	5	5	5	4	19	3	5	5	5	4	19	3	2	5	3	5	15	2	4	5	4	5	18	2
39	Femenino	2	Sujeto 2	5	5	5	4	19	3	5	5	5	5	20	3	5	5	4	3	17	2	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	20	3
41	Masculino	9	Sujeto 3	3	3	3	3	12	2	3	3	2	3	11	1	4	4	3	4	15	1	3	4	4	3	14	1	2	4	2	3	11	1	3	4	4	5	16	2
45	Masculino	3	Sujeto 4	4	2	3	3	12	2	4	2	1	4	11	1	5	4	5	5	19	3	4	4	5	3	16	2	3	4	3	5	15	2	4	5	4	4	17	2
44	Masculino	23	Sujeto 5	4	3	4	4	15	2	3	3	2	4	12	2	5	4	4	4	17	2	4	4	4	4	16	2	4	3	4	4	15	2	3	4	4	4	15	1
40	Femenino	11	Sujeto 6	4	2	4	4	14	2	4	2	1	5	12	2	5	5	5	4	19	3	5	4	5	4	18	2	3	4	3	5	15	2	5	5	5	5	20	3
34	Femenino	8	Sujeto 7	3	2	3	3	11	1	3	3	2	4	12	2	4	4	4	4	16	1	4	4	5	4	17	2	2	3	2	4	11	1	4	4	4	4	16	2
47	Masculino	20	Sujeto 8	3	1	3	3	10	1	3	1	1	3	8	1	4	3	3	4	14	1	4	4	4	4	16	2	2	3	3	3	11	1	3	4	3	3	13	1
30	Femenino	4	Sujeto 9	3	2	2	3	10	1	5	3	2	5	15	2	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	20	3	3	5	4	5	17	3	4	5	4	5	18	2
43	Masculino	15	Sujeto 10	3	2	3	2	10	1	4	3	1	4	12	2	5	4	4	4	17	2	4	4	4	3	15	1	3	4	2	3	12	2	3	4	4	5	16	2
31	Femenino	3	Sujeto 11	3	1	3	3	10	1	2	1	1	4	8	1	5	2	4	3	14	1	3	2	4	1	10	1	1	3	2	1	7	1	3	5	4	4	16	2
38	Femenino	10	Sujeto 12	3	2	4	2	11	1	2	2	1	4	9	1	4	4	4	4	16	1	3	4	4	3	14	1	2	2	2	4	10	1	2	3	2	4	11	1
37	Femenino	8	Sujeto 13	4	3	4	4	15	2	4	3	2	4	13	2	5	5	4	4	18	2	4	4	5	4	17	2	3	3	3	4	13	2	4	4	4	4	16	2
46	Femenino	8	Sujeto 14	3	2	3	3	11	1	3	5	1	4	13	2	5	4	4	4	17	2	5	4	4	5	18	2	1	3	1	2	7	1	3	4	1	4	12	1
35	Femenino	5	Sujeto 15	3	2	3	3	11	1	3	2	2	4	11	1	4	4	5	4	17	2	5	5	5	5	20	3	2	3	2	3	10	1	4	5	4	4	17	2
33	Masculino	5	Sujeto 16	4	1	4	4	13	2	3	1	1	5	10	1	5	5	5	4	19	3	4	3	3	4	14	1	1	4	1	2	8	1	4	5	4	5	18	2
42	Femenino	12	Sujeto 17	3	2	1	2	8	1	3	2	1	4	10	1	4	4	3	4	15	1	4	3	4	4	15	1	1	4	1	1	7	1	4	4	3	4	15	1
48	Femenino	25	Sujeto 18	3	2	3	2	10	1	3	3	1	4	11	1	5	5	5	4	19	3	3	4	5	4	16	2	3	4	1	3	11	1	4	5	3	5	17	2
43	Masculino	14	Sujeto 19	4	3	3	4	14	2	4	2	2	5	13	2	5	4	4	3	16	1	5	4	4	3	16	1	3	2	1	4	10	1	4	5	3	5	17	2
42	Femenino	20	Sujeto 20	3	1	4	5	13	2	4	1	1	5	11	1	5	5	4	4	18	2	3	3	4	4	14	1	2	4	2	4	12	2	4	5	5	5	19	3
45	Femenino	8	Sujeto 21	4	4	5	5	18	3	5	4	3	5	17	3	5	5	4	5	19	3	5	5	5	4	19	3	3	4	4	5	16	2	5	5	5	5	20	3
46	Femenino	12	Sujeto 22	4	4	4	4	16	2	4	2	4	3	13	2	4	4	4	4	16	1	4	4	4	4	16	2	3	4	3	4	14	2	4	5	4	5	18	2
43	Femenino	13	Sujeto 23	4	4	5	4	17	3	4	3	3	4	14	2	5	4	4	4	17	2	4	3	4	4	15	1	3	3	3	4	13	2	4	4	4	5	17	2
55	Masculino	10	Sujeto 24	5	4	5	5	19	3	5	5	4	4	18	3	5	5	5	5	20	3	5	5	5	4	19	3	5	5	4	5	19	3	5	5	5	5	20	3
40	Femenino	5	Sujeto 25	4	5	5	5	19	3	5	5	5	5	20	3	5	4	4	5	18	2	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	20	3
40	Masculino	15	Sujeto 26	4	4	4	4	16	2	4	3	3	4	14	2	5	4	4	4	17	2	4	4	4	4	16	2	3	4	3	4	14	2	4	4	5	4	17	2
52	Femenino	18	Sujeto 27	5	4	3	3	15	2	4	3	3	4	14	2	4	4	4	5	17	2	3	3	5	4	15	1	4	4	4	4	16	2	4	5	4	5	18	2
53	Masculino	12	Sujeto 28	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	20	3	5	4	5	4	18	2	5	5	5	5	20	3	5	5	4	5	19	3	5	5	5	5	20	3
29	Femenino	3	Sujeto 29	4	4	4	4	16	2	5	4	3	4	16	2	5	5	5	5	20	3	4	5	5	5	19	3	3	4	3	4	14	2	4	4	5	4	17	2
40	Femenino	15	Sujeto 30	4	3	4	4	15	2	4	3	3	4	14	2	4	4	4	4	16	1	4	4	4	4	16	2	4	4	3	4	15	2	4	4	5	4	17	2
54	Femenino	23	Sujeto 31	4	4	4	5	17	3	3	3	3	4	13	2	4	4	4	3	15	1	4	4	5	4	17	2	3	4	3	5	15	2	5	4	4	5	18	2
30	Femenino	6	Sujeto 32	3	3	4	4	14	2	4	3	3	4	14	2	4	4	4	4	16	1	4	4	4	4	16	2	4	4	4	3	15	2	4	4	4	5	17	2
45	Femenino	15	Sujeto 33	3	4	4	3	14	2	4	4	3	5	16	2	5	4	4	4	17	2	5	4	4	3	16	2	4	3	4	4	15	2	4	4	5	4	17	2
45	Masculino	15	Sujeto 34	4	4	4	5	17	3	4	4	3	4	15	2	4	4	4	5	17	2	4	5	5	5	19	3	4	4	4	4	16	2	4	5	4	5	18	2
36	Femenino	9	Sujeto 35	4	4	3	4	15	2	4	3	4	4	15	2	5	4	4	4	17	2	4	4	4	4	16	2	3	4	4	4	15	2	4	4	5	4	17	2
38	Masculino	12	Sujeto 36	4	4	5	4	17	3	5	3	3	5	16	2	5	4	4	4	17	2	4	4	4	4	16	2	5	4	4	5	18	3	4	5	4	5	18	2
39	Femenino	8	Sujeto 37	4	4	4	4	16	2	5	3	3	4	15	2	5	4	4	4	17	2	4	4	4	4	16	2	4	4	4	4	16	2	4	4	5	5	18	2
60	Femenino	15	Sujeto 38	5	5	5	4	19	3	5	5	5	5	20	3	5	4	5	5	19	3	5	4	5	5	19	3	5	5	4	4	19	3	5	4	5	5	19	3
42	Masculino	11	Sujeto 39	4	3	4	4	15	2	4	4	3	4	15	2	5	4	4	5	18	2	4	4	5	5	18	2	4	4	4	4	16	2	4	4	5	5	18	2
34	Masculino	8	Sujeto 40	4	5	4	4	17	3	5	3	3	5	16	2	5	5	4	4	18	2	4	4	5	4	17	2	4	4	4	4	16	2	4	4	5	4	17	2
50	Masculino	25	Sujeto 41	4	4	3	4	15	2	4	4	3	4	15	2	4	4	5	4	17	2	5	4	4	4	17	2	4	4	4	4	16	2	5	5	4	5	19	3
49	Masculino	15	Sujeto 42	4	4	4	3	15	2	4	3	3	4	14	2	5	5	5	5	20	3	5	4	5	4	18	2	4	5	4	5	18	3	4	5	5	5	19	3
42	Femenino	14	Sujeto 43	4	3	4	3	14	2	5	3	3	4	15	2	5	4	5	5	19	3	5	4	4	4	17	2	3	3	4	4	14	2	4	4	5	4	17	2
37	Femenino	8	Sujeto 44	3	3	2	3	11	1	4	3	1	5	13	2	5	5	5	5	20	3	5	5	5	3	18	2	2	5	5	5	17	3	5	4	5	5	19	3

*TESIS CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22 : P14 4 Visible: 43 de 43 variables

	Edad	Sexo	Años_trabajo	P1	P2	P3	P4	D1	W1	P5	P6	P7	P8	D2	W2	P9	P10	P11	P12	D3	W3	DCL	WDC_L	P13	P14
1	51	0	28	4	1	2	4	11	1	4	2	1	4	11	1	5	5	5	4	19	3	41	2	5	5
2	39	0	2	5	5	5	4	19	3	5	5	5	5	20	3	5	5	4	3	17	2	56	3	5	5
3	41	1	9	3	3	3	3	12	2	3	3	2	3	11	1	4	4	3	4	15	1	38	1	3	4
4	45	1	3	4	2	3	3	12	2	4	2	1	4	11	1	5	4	5	5	19	3	42	2	4	4
5	44	1	23	4	3	4	4	15	2	3	3	2	4	12	2	5	4	4	4	17	2	44	2	4	4
6	40	0	11	4	2	4	4	14	2	4	2	1	5	12	2	5	5	5	4	19	3	45	2	5	4
7	34	0	8	3	2	3	3	11	1	3	3	2	4	12	2	4	4	4	4	16	1	39	1	4	4
8	47	1	20	3	1	3	3	10	1	3	1	1	3	8	1	4	3	3	4	14	1	32	1	4	4
9	30	0	4	3	2	2	3	10	1	5	3	2	5	15	2	5	5	5	5	20	3	45	2	5	5
10	43	1	15	3	2	3	2	10	1	4	3	1	4	12	2	5	4	4	4	17	2	39	1	4	4
11	31	0	3	3	1	3	3	10	1	2	1	1	4	8	1	5	2	4	3	14	1	32	1	3	2
12	38	0	10	3	2	4	2	11	1	2	2	1	4	9	1	4	4	4	4	16	1	36	1	3	4
13	37	0	8	4	3	4	4	15	2	4	3	2	4	13	2	5	5	4	4	18	2	46	2	4	4
14	46	0	8	3	2	3	3	11	1	3	5	1	4	13	2	5	4	4	4	17	2	41	2	5	4
15	35	0	5	3	2	3	3	11	1	3	2	2	4	11	1	4	4	5	4	17	2	39	1	5	5
16	33	1	5	4	1	4	4	13	2	3	1	1	5	10	1	5	5	5	4	19	3	42	2	4	3
17	42	0	12	3	2	1	2	8	1	3	2	1	4	10	1	4	4	3	4	15	1	33	1	4	3
18	48	0	25	3	2	3	2	10	1	3	3	1	4	11	1	5	5	5	4	19	3	40	1	3	4
19	43	1	14	4	3	3	4	14	2	4	2	2	5	13	2	5	4	4	3	16	1	43	2	5	4
20	42	0	20	3	1	4	5	13	2	4	1	1	5	11	1	5	5	4	4	18	2	42	2	3	3
21	45	0	8	4	4	5	5	18	3	5	4	3	5	17	3	5	5	4	5	19	3	54	3	5	5
22	46	0	12	4	4	4	4	16	2	4	2	4	3	13	2	4	4	4	4	16	1	45	2	4	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*TESIS CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22 : P14 4 Visible: 43 de 43 variables

	Edad	Sexo	Años_trabajo	P1	P2	P3	P4	D1	W1	P5	P6	P7	P8	D2	W2	P9	P10	P11	P12	D3	W3	DCL	WDC	P13	P14
26	40	1	15	4	4	4	4	16	2	4	3	3	4	14	2	5	4	4	4	17	2	47	2	4	4
27	52	0	18	5	4	3	3	15	2	4	3	3	4	14	2	4	4	4	5	17	2	46	2	3	3
28	53	1	12	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	20	3	5	4	5	4	18	2	58	3	5	5
29	29	0	3	4	4	4	4	16	2	5	4	3	4	16	2	5	5	5	5	20	3	52	3	4	5
30	40	0	15	4	3	4	4	15	2	4	3	3	4	14	2	4	4	4	4	16	1	45	2	4	4
31	54	0	23	4	4	4	5	17	3	3	3	3	4	13	2	4	4	4	3	15	1	45	2	4	4
32	30	0	6	3	3	4	4	14	2	4	3	3	4	14	2	4	4	4	4	16	1	44	2	4	4
33	45	0	15	3	4	4	3	14	2	4	4	3	5	16	2	5	4	4	4	17	2	47	2	5	4
34	45	1	15	4	4	4	5	17	3	4	4	3	4	15	2	4	4	4	5	17	2	49	2	4	5
35	36	0	9	4	4	3	4	15	2	4	3	4	4	15	2	5	4	4	4	17	2	47	2	4	4
36	38	1	12	4	4	5	4	17	3	5	3	3	5	16	2	5	4	4	4	17	2	50	2	4	4
37	39	0	8	4	4	4	4	16	2	5	3	3	4	15	2	5	4	4	4	17	2	48	2	4	4
38	60	0	15	5	5	5	4	19	3	5	5	5	5	20	3	5	4	5	5	19	3	58	3	5	4
39	42	1	11	4	3	4	4	15	2	4	4	3	4	15	2	5	4	4	5	18	2	48	2	4	4
40	34	1	8	4	5	4	4	17	3	5	3	3	5	16	2	5	5	4	4	18	2	51	3	4	4
41	50	1	25	4	4	3	4	15	2	4	4	3	4	15	2	4	4	5	4	17	2	47	2	5	4
42	49	1	15	4	4	4	3	15	2	4	3	3	4	14	2	5	5	5	5	20	3	49	2	5	4
43	42	0	14	4	3	4	3	14	2	5	3	3	4	15	2	5	4	5	5	19	3	48	2	5	4
44	37	0	8	3	3	2	3	11	1	4	3	1	5	13	2	5	5	5	5	20	3	44	2	5	5
45																									
46																									
47																									

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

TESIS CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22 : P14 4 Visible: 43 de 43 variables

	P15	P16	D4	W4	P17	P18	P19	P20	D5	W5	P21	P22	P23	P24	D6	W6	DDL	WDDL	var	var	var	var
1	5	4	19	3	2	5	3	5	15	2	4	5	4	5	18	2	52	2				
2	5	5	20	3	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	20	3	60	3				
3	4	3	14	1	2	4	2	3	11	1	3	4	4	5	16	2	41	1				
4	5	3	16	2	3	4	3	5	15	2	4	5	4	4	17	2	48	2				
5	4	4	16	2	4	3	4	4	15	2	3	4	4	4	15	1	46	2				
6	5	4	18	2	3	4	3	5	15	2	5	5	5	5	20	3	53	2				
7	5	4	17	2	2	3	2	4	11	1	4	4	4	4	16	2	44	2				
8	4	4	16	2	2	3	3	3	11	1	3	4	3	3	13	1	40	1				
9	5	5	20	3	3	5	4	5	17	3	4	5	4	5	18	2	55	3				
10	4	3	15	1	3	4	2	3	12	2	3	4	4	5	16	2	43	1				
11	4	1	10	1	1	3	2	1	7	1	3	5	4	4	16	2	33	1				
12	4	3	14	1	2	2	2	4	10	1	2	3	2	4	11	1	35	1				
13	5	4	17	2	3	3	3	4	13	2	4	4	4	4	16	2	46	2				
14	4	5	18	2	1	3	1	2	7	1	3	4	1	4	12	1	37	1				
15	5	5	20	3	2	3	2	3	10	1	4	5	4	4	17	2	47	2				
16	3	4	14	1	1	4	1	2	8	1	4	5	4	5	18	2	40	1				
17	4	4	15	1	1	4	1	1	7	1	4	4	3	4	15	1	37	1				
18	5	4	16	2	3	4	1	3	11	1	4	5	3	5	17	2	44	2				
19	5	4	18	2	3	2	1	4	10	1	4	5	3	5	17	2	45	2				
20	4	4	14	1	2	4	2	4	12	2	4	5	5	5	19	3	45	2				
21	5	4	19	3	3	4	4	5	16	2	5	5	5	5	20	3	55	3				
22	4	4	16	2	3	4	3	4	14	2	4	5	4	5	18	2	48	2				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*TESIS CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22 : P14 4 Visible: 43 de 43 variables

	P15	P16	D4	W4	P17	P18	P19	P20	D5	W5	P21	P22	P23	P24	D6	W6	DDL	WDD L	var	var	var	var
26	4	4	16	2	3	4	3	4	14	2	4	4	5	4	17	2	47	2				
27	5	4	15	1	4	4	4	4	16	2	4	5	4	5	18	2	49	2				
28	5	5	20	3	5	5	4	5	19	3	5	5	5	5	20	3	59	3				
29	5	5	19	3	3	4	3	4	14	2	4	4	5	4	17	2	50	2				
30	4	4	16	2	4	4	3	4	15	2	4	4	5	4	17	2	48	2				
31	5	4	17	2	3	4	3	5	15	2	5	4	4	5	18	2	50	2				
32	4	4	16	2	4	4	4	3	15	2	4	4	4	5	17	2	48	2				
33	4	3	16	2	4	3	4	4	15	2	4	4	5	4	17	2	48	2				
34	5	5	19	3	4	4	4	4	16	2	4	5	4	5	18	2	53	2				
35	4	4	16	2	3	4	4	4	15	2	4	4	5	4	17	2	48	2				
36	4	4	16	2	5	4	4	5	18	3	4	5	4	5	18	2	52	2				
37	4	4	16	2	4	4	4	4	16	2	4	4	5	5	18	2	50	2				
38	5	5	19	3	5	5	5	4	19	3	5	4	5	5	19	3	57	3				
39	5	5	18	2	4	4	4	4	16	2	4	4	5	5	18	2	52	2				
40	5	4	17	2	4	4	4	4	16	2	4	4	5	4	17	2	50	2				
41	4	4	17	2	4	4	4	4	16	2	5	5	4	5	19	3	52	2				
42	5	4	18	2	4	5	4	5	18	3	4	5	5	5	19	3	55	3				
43	4	4	17	2	3	3	4	4	14	2	4	4	5	4	17	2	48	2				
44	5	3	18	2	2	5	5	5	17	3	5	4	5	5	19	3	54	3				
45																						
46																						
47																						

Vista de datos Vista de variables

Abrir documento de datos IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 5: Estructura de variables en SPSS

*TESIS CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Edad	Numérico	8	0		{0, FEMENI...	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
2	Sexo	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
3	Años_trabajo	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	6	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P1	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P2	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P3	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P4	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
8	D1	Numérico	8	0	LIDERAZGO	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
9	W1	Numérico	8	0	LIDERAZGO	{1, BAJO}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
10	P5	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P6	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P7	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P8	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
14	D2	Numérico	8	0	MOTIVACIÓN	Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Escala	Entrada
15	W2	Numérico	8	0	MOTIVACIÓN	{1, BAJO}...	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
16	P9	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P10	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P11	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P12	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
20	D3	Numérico	8	0	RELACIONES I...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
21	W3	Numérico	8	0	RELACIONES I...	{1, BAJO}...	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
22	DCL	Numérico	8	0	CLIMA LABORAL	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
23	WDCL	Numérico	8	0	CLIMA LABORAL	{1, BAJO}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P13	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P14	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*TESIS CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
25	P14	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P15	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P16	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
28	D4	Numérico	8	0	SINERGIA	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
29	W4	Numérico	8	0	SINERGIA	{1, BAJO}...	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
30	P17	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
31	P18	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
32	P19	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
33	P20	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
34	D5	Numérico	8	0	PROACTIVIDAD	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
35	W5	Numérico	8	0	PROACTIVIDAD	{1, BAJO}...	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
36	P21	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
37	P22	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
38	P23	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
39	P24	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
40	D6	Numérico	8	0	RESPONSABI...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
41	W6	Numérico	8	0	RESPONSABI...	{1, BAJO}...	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
42	DDL	Numérico	8	0	DESEMPEÑO ...	Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Escala	Entrada
43	WDDL	Numérico	8	0	DESEMPEÑO ...	{1, BAJO}...	Ninguno	5	Derecha	Ordinal	Entrada
44											
45											
46											
47											
48											
49											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 5: Base de datos para calcular el Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach.xlsx - Excel

Suheiko Maricelo Armijos Guerrero

¿Qué desea hacer?

	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	
3																																
4																																
5	EDAD	SEXO	AÑOS DE SERVICIO		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	SUMA			
5	51	0	28	Sujeto 1	4	1	2	4	4	2	1	4	5	5	5	4	5	5	4	2	5	3	5	4	5	4	5	4	5	93		
6	39	0	2	Sujeto 2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	116		
7	41	1	9	Sujeto 3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	4	2	3	3	4	4	5	79		
8	45	1	3	Sujeto 4	4	2	3	3	4	2	1	4	5	4	5	5	4	4	5	3	3	4	3	5	4	5	4	4	90			
9	44	1	23	Sujeto 5	4	3	4	4	3	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	90			
10	40	0	11	Sujeto 6	4	2	4	4	4	2	1	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	98			
11	34	0	8	Sujeto 7	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	3	2	4	4	4	4	4	83			
12	47	1	20	Sujeto 8	3	1	3	3	3	1	1	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	3	72			
13	30	0	4	Sujeto 9	3	2	2	3	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	100			
14	43	1	15	Sujeto 10	3	2	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	82			
15	31	0	3	Sujeto 11	3	1	3	3	2	1	1	4	5	2	4	3	2	4	1	1	3	2	1	3	5	4	4	4	65			
16	38	0	10	Sujeto 12	3	2	4	2	2	2	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	2	2	4	2	3	2	4	71			
17	37	0	8	Sujeto 13	4	3	4	4	4	3	2	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	92			
18	46	0	8	Sujeto 14	3	2	3	3	3	5	1	4	5	4	4	4	5	4	4	5	1	3	1	2	3	4	1	4	78			
19	35	0	5	Sujeto 15	3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	5	4	5	5	5	5	2	3	2	3	4	5	4	4	86			
20	33	1	5	Sujeto 16	4	1	4	4	3	1	1	5	5	5	5	4	4	3	3	4	1	4	1	2	4	5	4	5	82			
21	42	0	12	Sujeto 17	3	2	1	2	3	2	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	1	4	1	1	4	4	3	4	70			
22	48	0	25	Sujeto 18	3	2	3	2	3	3	1	4	5	5	5	4	3	4	5	4	3	4	1	3	4	5	3	5	84			
23	43	1	14	Sujeto 19	4	3	3	4	4	2	2	5	5	5	4	3	5	4	5	4	3	4	1	4	4	5	3	5	88			
24	42	0	20	Sujeto 20	3	1	4	5	4	1	1	5	5	5	5	4	3	3	4	4	2	4	2	4	4	4	5	5	87			
25	45	0	8	Sujeto 21	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	109				
26	46	0	12	Sujeto 22	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	93			
27	43	0	13	Sujeto 23	4	4	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	93			
28	55	1	10	Sujeto 24	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	115			
29	40	0	5	Sujeto 25	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	117			
30	40	1	15	Sujeto 26	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	94		
31	52	0	18	Sujeto 27	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	95		
32	53	1	12	Sujeto 28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	117			
33	29	0	3	Sujeto 29	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	5	4	102		
34	40	0	15	Sujeto 30	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	93	
35	54	0	23	Sujeto 31	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	5	5	4	4	4	5	95		
36	30	0	6	Sujeto 32	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	92		
37	45	0	15	Sujeto 33	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	95	
38	45	1	15	Sujeto 34	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	102		
39	36	0	9	Sujeto 35	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	95	
40	38	1	12	Sujeto 36	4	4	5	4	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	102		
41	39	0	8	Sujeto 37	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	98		
42	60	0	15	Sujeto 38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	115			
43	42	1	11	Sujeto 39	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	100		
44	34	1	8	Sujeto 40	4	5	4	4	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	101		
45	50	1	25	Sujeto 41	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	99		
46	49	1	15	Sujeto 42	4	4	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	104			
47	42	0	14	Sujeto 43	4	3	4	3	5	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	96		
48	37	0	8	Sujeto 44	3	3	2	3	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	5	5	5	4	4	5	5	98		

Σ (Sumatoria)

α (Alfa) = 0.930

K (Número de ítems) = 24

Vi (Varianza de cada ítem) = 16.66

Vt (Varianza total) = 153.49

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

ALFA DE CROMBACH