



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Clima social familiar y rendimiento laboral en los trabajadores en una clínica-
Pueblo Libre, 2025

**Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional**

Presentado por:

Autor: Córdova Gómez, Sergio Luis

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-8455-8419>

Asesora: Mg. Tuse Medina, Rosa Casimira

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8383-0370>

Lima – Perú

2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

Yo, Sergio Luis Córdova Gómez, egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Salud Ocupacional**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico “CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y RENDIMIENTO LABORAL EN LOS TRABAJADORES EN UNA CLÍNICA- PUEBLO LIBRE, 2025” Asesorado por el docente: Rosa Casimira Tuse Medina DNI 03662920 ORCID0000-0002-8383-0370 tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código OID: oid: 14912:462189674, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....

Firma de autor

Nombres y apellidos del Egresado: SERGIO LUIS CORDOVA GOMEZ

DNI: 45832213



.....

Firma

Nombres y apellidos del Asesor

DNI: 03662920

Lima, 03 enero 2025

DEDICATORIA

Dedico el presente proyecto de investigación a Dios por darme las fuerzas para seguir adelante, a mis padres y hermanos por estar conmigo día a día y al amor de mi vida por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud muy especial a mis docentes, y asesora porque sin sus enseñanzas, orientación y apoyo incondicional no hubiera sido posible la realización de esta investigación.

INDICE

RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
1. EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema.....	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2 Problemas específicos.....	3
1.3 Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4 Justificación de la investigación.....	4
1.4.1 Teórica.....	4
1.4.2 Metodológica.....	5
1.4.3 Práctica.....	5
1.5 Delimitantes de la investigación.....	5
1.5.1 Temporal.....	5
1.5.2 Espacial.....	5
1.5.3 Población o unidad de análisis.....	5
2. MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes.....	6
2.2. Bases teóricas.....	9
2.3. Formulación de Hipótesis.....	13
2.3.1 Hipótesis general.....	13

2.3.2 Hipótesis específicas.....	14
3. METODOLOGIA.....	14
3.1 Método de investigación	14
3.2 Enfoque de investigación.....	14
3.3 Tipo de investigación.....	14
3.4 Diseño de investigación.....	15
3.5 Población, muestra y muestreo.....	15
3.6 Variable y operacionalización.....	17
3.7 Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	19
3.7.1 Técnicas.....	19
3.7.2 Descripción del instrumento.....	19
3.7.3 Validación.....	20
3.7.4 Confiabilidad.....	20
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	21
3.9. Aspectos éticos.....	22
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	23
4.1 Cronograma de actividades	23
4.2 Presupuesto.....	24
5. REFERENCIAS.....	25
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	37
Anexo 2. Instrumentos	38
Anexo 3. Consentimiento informado.....	46
Anexo 4: Reporte de turnitin.....	48

RESUMEN

Esta investigación tendrá como objetivo: Determinar la relación entre el clima social familiar y el rendimiento laboral en los trabajadores en una clínica. La metodología: el estudio se desarrollará bajo un método hipotético deductivo, diseño no experimental, tipo aplicada descriptivo, corte transversal. La población estará conformada por 90 trabajadores de una clínica de Pueblo Libre. Se aplicarán como instrumentos dos cuestionarios validados y confiables: Escala de clima social en la familia y cuestionario de Rendimiento laboral. Los datos se analizarán estadísticamente de forma descriptiva mediante tablas de doble entrada y porcentajes. Para el análisis inferencial, se utilizará pruebas estadísticas paramétricas (Rho de Spearman) y no paramétricas (Pearson) lo que permitirá contrastar la hipótesis.

Palabras claves: Clima social familiar, rendimiento laboral.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine the relationship between family social climate and work performance of workers in a clinic. Methodology: the study will be developed under a hypothetical deductive method, non-experimental design, descriptive applied type, cross-sectional. The population will be composed of 90 workers of a clinic in Pueblo Libre. Two validated and reliable questionnaires will be applied as instruments: the Family Social Climate Scale and the Work Performance Questionnaire. The data will be analyzed statistically in a descriptive way by means of double-entry tables and percentages. For the inferential analysis, parametric (Spearman's Rho) and non-parametric (Pearson) statistical tests will be used to contrast the hypothesis.

Keywords: Family social climate, work performance.

1. PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Un ambiente de trabajo adverso provoca la pérdida de energía, recursos y tiempo. Sin embargo, cuando se logra crear un ambiente de trabajo positivo, los resultados son óptimos, ya que fomenta el desarrollo de líderes con gran capacidad de adaptación, versatilidad y conciencia contextual (1).

Un estudio mundial acerca del estrés en el trabajo destaca que las condiciones de trabajo, combinada con factores familiares estresantes, como el cuidado de hijos o familiares de edad avanzada, pueden generar un aumento en la ausencia laboral y una disminución del rendimiento en el lugar de trabajo (2).

La Organización Internacional de Trabajo, en sus publicaciones sobre trabajo y responsabilidades familiares, se destaca que el ámbito laboral y familiar están regidos por lógicas diferentes, siendo primero público y el segundo privado. Sin embargo, cada uno de estos dominios ejerce una influencia considerable sobre el otro, lo que puede afectar significativamente a los trabajadores que intentan alinear sus responsabilidades profesionales y familiares (3).

En el contexto ecuatoriano, el entorno laboral se caracteriza por una serie de limitaciones, entre ellas la falta de motivación, y una comunicación inadecuada, lo que dificulta el logro de objetivos (4). Una investigación desarrollada en Santa Fe encontró que el 82% del personal exhibe un rendimiento laboral bajo, mientras que el 17% presenta un rendimiento medio y solo el 2% alcanza rendimiento alto. Esto indica que la situación del personal en términos de rendimiento es deficiente. Se sugiere adoptar mejoras en las condiciones laborales y las estrategias de motivación para optimizar el desempeño laboral (5).

En el contexto latinoamericano, el desempeño laboral en las entidades públicas se ve afectado negativamente por la inadecuada gestión de recursos humanos y la asignación de personal en sectores que no corresponden a sus competencias. Esta problemática se enmarca en un contexto más amplio de desafíos en la gestión (6).

Una publicación del Instituto Peruano de Economía, los niveles de productividad en Perú podrían haber aumentado significativamente sino hubiera ocurrido la pandemia. Actualmente, la productividad en el país se encuentra en un 10% por debajo de lo proyectado, lo que resulta en un rendimiento inferior en comparación con otros países en desarrollo (7).

En el ámbito de las instituciones públicas nacionales, se observa que el 79% de los empleados mantiene una visión negativa del ambiente laboral. A pesar de esta realidad, las instituciones están comprometidas con la inversión en recursos humanos que fomenten el desarrollo profesional, la empatía, el compañerismo, el reconocimiento y la gratificación (8).

Un estudio llevado a cabo en un gobierno local de Cajamarca reveló que el clima organizacional se encuentra en un nivel bajo en el 29,8% de los casos, mientras que un 27,4% requiere mejoras significativas. Esta realidad se debe a que percepción de los empleados, así como la existencia malentendidos y desconfianza entre ellos (9). Estos hallazgos sugieren la necesidad de implementar intervenciones dirigidas a mejorar la comunicación y promover un ambiente más positivo y colaborativo, lo que podría contribuir a mejorar el clima organizacional y por ende el desempeño laboral

La percepción de la satisfacción laboral en los trabajadores de Lima Metropolitana se ve afectada negativamente por una serie de factores que van más allá del ámbito laboral. Los problemas familiares, incluyendo dificultades personales, enfermedades o pérdidas, pueden tener un impacto significativo en el bienestar

emocional del trabajador. Asimismo, factores psicológicos relacionados con la actitud y personalidad como la incertidumbre, baja autoestima o frustración también influyen en la satisfacción laboral. Además, los factores del entorno laboral, tales como la inestabilidad, un clima organizacional negativo, sobrecarga laboral, reducción de remuneraciones e infraestructura inadecuada contribuyen a disminuir la satisfacción laboral y puede conllevar a efectos negativos a nivel de la salud de los trabajadores como en el rendimiento de la organización (10).

En una Clínica en Pueblo Libre se ha podido observar que el rendimiento laboral de los trabajadores ha disminuido producto de múltiples factores entre ellos problemas familiares tales como discusiones con la pareja, pasar poco tiempo con la familia, separación, divorcios, conflictos por el dinero, por salud, etc. Por esta razón se realizará la siguiente investigación con la siguiente interrogante ¿En qué medida el Clima social familiar se relaciona con el rendimiento laboral?

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

¿En qué medida el Clima social familiar se relaciona con el rendimiento laboral en los trabajadores en una clínica - Pueblo Libre, 2025?

1.2.2. Problemas Específicos

¿En qué medida la dimensión relaciones del clima social familiar se relaciona con el rendimiento laboral en los trabajadores en una clínica de Pueblo Libre?

¿En qué medida la dimensión desarrollo del clima social familiar se relaciona con el rendimiento laboral en los trabajadores en una clínica de Pueblo Libre?

¿En qué medida la dimensión estabilidad del clima social familiar se relaciona con rendimiento laboral en los trabajadores en una clínica de Pueblo Libre?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima social familiar y el rendimiento laboral en los trabajadores en una clínica - Pueblo Libre, 2025

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la relación entre las relaciones del clima social familiar y el rendimiento laboral en los trabajadores en una clínica de Pueblo Libre.

Establecer la relación entre el desarrollo del clima social familiar y el rendimiento laboral en los trabajadores en una clínica de Pueblo Libre.

Establecer la relación entre la estabilidad del clima social familiar y el rendimiento laboral en los trabajadores en una clínica de Pueblo Libre.

1.4. Justificación

1.4.1. Teórica:

El presente proyecto de investigación se enfocará a abordar la relación entre Clima social familiar y el rendimiento laboral en los trabajadores. Desde la base conceptual se fundamenta según la premisa de la teoría de Callista Roy, esta perspectiva sugiere que el ser humano es visto como un sistema complejo compuesto por varios subsistemas interconectados, como los sistemas fisiológico, psicológico, sociocultural y espiritual. Estos subsistemas buscan mantener el equilibrio y la estabilidad.

La teoría de Abraham Maslow se basa en la premisa de que el ser humano se comporta de acuerdo a necesidades, y está vinculada con la conducta organizacional.

1.4.2. Metodológica:

Se empleará el Método hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño observacional, descriptivo, correlacional y de corte transversal. Los instrumentos que se aplicarán son: “Escala de clima social en la familia” y “Rendimiento Laboral”, cumplen con los criterios de validez y confiabilidad criterios esenciales para cumplimiento de rigor científico.

1.4.3. Práctica:

En el ámbito práctico, los resultados del estudio nos permitirán implementar un plan de acción basado en Talleres con la participación de Coach alineados a mejorar las relaciones interpersonales, manejo de conflictos con la participación de los trabajadores, familia.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El presente proyecto de investigación se realizará en agosto 2024.

1.5.2. Espacial

El proyecto de investigación se realizará en una clínica, ubicada en Pueblo Libre.

1.5.3. Población y/o unidad de análisis

La unidad de análisis será el trabajador que labora en una Clínica de Pueblo Libre.

2. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes Nacionales

Orbegoso et al. (11), en su investigación en el 2019 en Tarapoto - Perú, tuvieron como objetivo “Determinar la relación significativa entre conflicto laboral– familiar y el desempeño laboral en los colaboradores”. El estudio fue cuantitativo, correlacional, corte transversal, conformada por una muestra de 56 trabajadores, sus instrumentos utilizados fueron el cuestionario conflicto laboral – familiar y cuestionario desempeño laboral. Sus resultados indicaron que existe una relación baja positiva entre el conflicto laboral familiar y el desempeño laboral en los colaboradores del hospital. Concluyen, que los conflictos laborales familiares, no afectan en forma predominante en el desempeño laboral, existiendo otros factores que se deben estudiar.

Chambi et al. (12), en su investigación del 2020 en Arequipa – Perú, tuvo como objetivo “determinar la relación de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del profesional de enfermería”, de investigación descriptiva, tipo cuantitativo correlacional, de corte transversal, con una población de 128 enfermeras se utilizó cuestionario versión corta de Susesos istas-21 y el cuestionario desempeño laboral. Los resultados indican que el 68% del personal de enfermería presenta un riesgo psicosocial medio, mientras que 64.1% muestra una regularidad en su desempeño laboral. Concluyen, que existe relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Panduro (13), en su investigación del 2019 en Tarapoto – Perú, tuvo como objetivo “evaluar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en trabajadores”. Se

realizó un diseño transversal, de alcance correlacional. La población 80 colaboradores. Los instrumentos: Cuestionario de Estrés Laboral de Maslach y Leiter y el Cuestionario de Evaluación de Desempeño Laboral del Ministerio de Salud. Los resultados revelaron que el estrés laboral de los colaboradores de EsSalud se encuentra en un nivel medio, con un 68% de los participantes reportando esta percepción. En cuanto a desempeño laboral, se observó que el 73,8%, de los colaboradores lo califican como un nivel bajo. Concluye, que no existe una relación significativa entre el estrés y el desempeño laboral.

Morales (14), en su investigación del 2021 en Lima – Perú, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño del profesional de enfermería. El tipo de enfoque fue cuantitativo, de corte transversal, correlacional, no experimental. Participaron 117 enfermeras, se aplicaron el cuestionario de Estrés laboral y el de cuestionario de Desempeño laboral. Los resultados indican que el 11,1% de los participantes reporta un nivel bajo de estrés laboral, mientras que el 31.1% presenta un nivel bajo de desempeño. Concluyen, que existe una relación negativa moderada entre el estrés laboral y el desempeño de estos profesionales.

Portocarrero (15), en su investigación del 2023 en Lima - Perú, tuvo como objetivo “determinar la relación entre las variables estrés y desempeño laboral en trabajadores”, utilizó un método hipotético-deductivo, no experimental, nivel correlacional y corte transversal, a 135 colaboradores, se aplicó la escala de Estrés Laboral OIT – OMS y el Cuestionario de Desempeño Laboral. Sus resultados indicaron que el 5.9% evidenció un nivel alto de estrés laboral con una predominancia de los factores de organización y equipo de trabajo (4.4%) como fuente principal de estrés. Sin embargo, el 85.2% presentó un desempeño laboral adecuado. Concluye, que si el

nivel de estrés laboral es menor se presentará un mejor desempeño laboral en los colaboradores.

Antecedentes Internacionales

Onofre (16), en su investigación del 2019 en Ecuador, tuvo como objetivo “determinar el grado de asociación entre el Estrés laboral y el Desempeño laboral y la influencia que existe entre ellas”. El estudio fue no experimental, de corte transversal y de tipo correlacional y cuantitativo, con una población de 40 trabajadores, utilizó como instrumento el cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS y el instrumento de medición del desempeño laboral. Los resultados obtenidos indicaron que el 53 % tuvieron riesgo psicosocial en un nivel medio/alto, y el 37.5% tuvo desempeño laboral satisfactorio. Concluye, que no existe una relación directa entre estrés y desempeño laboral.

Yaguar (17), en su investigación del 2019 en Guayaquil - Ecuador, tuvo como objetivo "determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud", la metodología utilizada fue correlacional, estudio cualitativo-cuantitativo y de corte Transversal, la muestra comprendió 116 trabajadores de salud, se emplearon instrumentos de estrés laboral de la OMS-OIT y cuestionario de Desempeño laboral. Los resultados mostraron que los trabajadores de salud presentaban niveles bajos de estrés laboral en 46.6% y respecto a rendimiento laboral fue regular en 69%. Concluye, que el estrés laboral en los trabajadores de salud tiene una relación estadísticamente significativa con su desempeño profesional de salud.

Dueñas (18), en su investigación del 2020 en Guayaquil – Ecuador tuvo como objetivo “analizar la relación entre el desempeño laboral y el estrés en personal de salud”, tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, cuya muestra fue 76

participantes, se aplicó el Cuestionario de Desempeño Laboral y el Cuestionario de Estrés Laboral. Sus resultados obtenidos fueron que el 48.7% de los encuestados presentan un alto grado de estrés laboral por cansancio emocional y el 30.3% de los encuestados expresaron sentirse sin ánimos para realizar sus funciones laborales bajando así su rendimiento laboral. Concluye, que cuando hay un aumento de los niveles de estrés laboral, el desempeño laboral es bajo.

Lema et al. (19), en su investigación del 2023 en México, tuvo como objetivo “Determinar la relación entre los niveles de estrés y el desempeño laboral del personal”. La metodología fue de corte cuantitativo, de enfoque relacional y transversal. La muestra fue de 26 trabajadores. Los instrumentos: el cuestionario para evaluación de estrés y cuestionario para evaluar desempeño laboral. Los resultados indican que la valoración promedio del desempeño laboral fue de 3,55, lo que corresponde a un nivel muy bueno. Por otro lado, la valoración promedio del estrés entre el personal es de 16.3. Concluyen, que el estrés presente en los trabajadores no influye negativamente en su desempeño laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima Social Familiar

El clima social familiar es la percepción que tiene una persona de los sistemas de roles interdependientes en los que los miembros del mismo parentesco (padres e hijos) interactúan y establecen asociaciones duraderas (20).

El entorno social de la familia es el desarrollo o maduración del individuo, refiriéndose a los procesos que posibilitan la interacción de los miembros de la familia entre sí, y este factor determina el estilo de vida familiar, el nivel de capacidad de

decisión, el asertividad o la autodeterminación, moderación, nivel de participación política, religiosa, cultural y deportiva de cada miembro (21).

El papel fundamental que desempeña el clima social familiar reside en las condiciones de confort o adecuación en su entorno en el que el individuo interactúa socialmente (22).

2.2.2.1. Teorías Clima Social Familiar

El modelo teórico Circumplex de Olson desarrollado por Olson, Russel y Douglas Sprenkle, es un marco teórico que evalúa el funcionamiento familiar, a través de las dimensiones de cohesión, flexibilidad y comunicación. (23).

La teoría de Moos, Moos y Trickett, centrada en el clima social, sugiere que el ambiente en el que opera una persona tiene un impacto significativo en sus actitudes, emociones, comportamientos, salud y bienestar general. Esta perspectiva se fundamenta teóricamente en la psicología ambiental que explora cómo el entorno social influye en el desarrollo y el bienestar de los individuos (24).

La teoría de Bronfenbrenner, desarrollada por el psicólogo Urie Bronfenbrenner, describe el desarrollo humano como un proceso que ocurre a través de la interacción del individuo con su entorno. Según esta teoría, el crecimiento y desarrollo humano están profundamente influenciados por los diferentes sistemas ambientales en los que la persona se desenvuelve (25).

2.2.2.2. Dimensiones Clima Social Familiar

Dimensión de relación, dentro de la familia puede abarcar varios aspectos. La cohesión se centra en la unión emocional entre los miembros, evaluando su capacidad

para entenderse y apoyarse mutuamente. La comunicación efectiva permite a los miembros expresa sus sentimientos de manera abierta (26).

Dimensión de Desarrollo, este enfoque se centra en actividades orientadas a la acción de competitividad, como la educación y el empleo. la dimensión Intelectual-cultural refleja el interés en actividades políticas, sociales, intelectuales y culturales, el aspecto Social-recreativo indica el nivel de participación en estas actividades. Por último, la moralidad-religiosidad enfatiza las prácticas y valores éticos y religiosos (27).

Dimensión de Estabilidad, se centra en la capacidad de la familia para cambiar y ajustarse a nuevas situaciones, lo que incluye la estructura, liderazgo y reglas dentro de la familia (28).

2.2.2. Rendimiento laboral

La perspectiva de Espinoza y Toscano sobre el rendimiento laboral define este concepto como el valor global que una organización busca obtener en relación con el desempeño de las tareas de un empleado, realizado dentro de un marco temporal específico. El valor del rendimiento puede ser negativo o positivo, dependiendo de la eficacia del desempeño del empleado, y representa una contribución que realiza en función de la calidad y eficiencia de su trabajo (29).

El rendimiento laboral se refiere al grado en que un empleado ejecuta su de trabajo con el objetivo de alcanzar las metas de la compañía dentro de un periodo de tiempo determinado. Este concepto se compone de acciones que son perceptibles, palpables y cuantificables, así como de aspectos que provienen del comportamiento del empleado y la entidad en su conjunto (30).

El rendimiento laboral se define como los comportamientos esenciales, que un empleado debe exhibir para alcanzar metas, instituciones u objetivos de la organización, y que están bajo su control (31).

2.2.2.1. Teorías de rendimiento laboral

Teoría Modelo teórico de Campbell sobre el desempeño laboral, se enfoca en medir este constructo de manera integral y multidimensional, es considerado uno de los pilares teóricos más influyentes en este campo. Este modelo es multidimensional, tiene como objetivo identificar los componentes principales del desempeño laboral, lo que permite formular estrategias dirigidas al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Los elementos describen la estructura latente del desempeño en todos los trabajos, proporcionando una base sólida para evaluar y mejorar el rendimiento laboral (32).

La teoría de la jerarquía de las necesidades humanas de Maslow, clasifica las necesidades en cinco categorías, que se satisfacen progresivamente. Una vez que se ha satisfecho la necesidad del nivel más bajo, el individuo aspira a llegar al nivel más alto y así lograr una nueva necesidad. Para incentivar a los empleados a desempeñar sus tareas de manera efectiva, es imprescindible brindarles la oportunidad de cubrir sus necesidades no satisfechas. Esto conlleva que las organizaciones deben ofrecer condiciones que permitan a los empleados avanzar en la pirámide de Maslow, desde las necesidades básicas hasta las más altas, como la autorrealización (33).

La teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan, postula que existen tres necesidades psicológicas fundamentales: competencia, autonomía y vinculación.

La competencia implica la necesidad de sentirse eficiente y capaz en el desarrollo de sus tareas. La autonomía, como la capacidad de una persona para controlar

su propio comportamiento y tomar decisiones alineados a los valores y preferencias, Vinculación, se centra en el sentimiento de conexión y pertenencia social. La satisfacción de estas necesidades psicológicas es esencial para que los individuos se involucren de manera óptima en su labor, lo que a su vez fomenta su bienestar psicológico y anticipa una mejor salud mental (34).

2.2.2.2. Dimensiones del Rendimiento Laboral

Dimensión competencia laboral, habilidades productivas de un individuo que se definen y evalúan en base al rendimiento en un lugar de trabajo específico, manifestando los saberes, capacidades, destrezas y actitudes requeridos para llevar a cabo una labor eficaz y de alta calidad (35).

Dimensión de la calidad laboral, tareas y funciones ejecutadas en un ambiente de trabajo cumplen o exceden ciertos criterios preestablecidos; la calidad laboral se ve afectada por elementos como la diversidad de habilidades, la identidad de la tarea, la relevancia de la tarea, la independencia y la retroalimentación (36).

Dimensión de productividad laboral, se refiere a la producción media por empleado en un lapso de tiempo determinado. Hace referencia a la producción de obra, fundamentándose en la productividad o las ventas realizadas por los trabajadores (37).

2.3. Hipótesis General

Existe relación estadísticamente significativa entre clima social familiar y rendimiento laboral del trabajador en una clínica - Pueblo Libre, 2025.

Hipótesis Nula

No existe relación estadísticamente significativa entre clima social familiar y rendimiento laboral del trabajador en una clínica - Pueblo Libre, 2025.

Hipótesis Específicas

HE1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión relaciones del clima social familiar y el rendimiento laboral del trabajador en una clínica de Pueblo Libre.

HE2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión desarrollo del clima social familiar y el rendimiento laboral del trabajador en una clínica de Pueblo Libre.

HE3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión estabilidad del clima social familiar y el rendimiento laboral del trabajador en una clínica de Pueblo Libre.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Se enfocará en el método hipotético deductivo, que se basa en un marco teórico necesario para formular hipótesis, y en la deducción de predicciones observables que pueden ser contrastadas empíricamente por medio de experimentos u observaciones (38).

3.2. Enfoque de investigación

Será cuantitativo, ya que utilizará técnicas estadísticas para recopilar datos numéricos, se basa en la objetividad, medición y control de las variables (39).

3.3. Tipo de investigación

Será de tipo aplicada ya que su objetivo principal se centra en aplicar conocimiento teórico existente para resolver problemas prácticos y generar nuevo conocimiento (40).

3.4. Diseño de investigación

El proyecto de investigación será de tipo observacional, descriptivo, correlacional y transversal.

Será observacional porque se analizarán los fenómenos en sus entornos naturales, con un control interno limitado y persiguiendo la descripción más exhaustiva posible del elemento o individuo en estudio (41).

Descriptiva, se centra en conocer situaciones, hábitos y actitudes predominantes a través de descripciones precisas de actividades, cosas, procesos y personas (42).

Alcance correlacional, busca establecer la relación entre dos variables, para comprender y predecir el comportamiento de dichos fenómenos estudiados (43).

Asimismo, la investigación será de corte transversal porque recolectará los datos en un único instante (44).

3.5. Población y muestra

Población estará conformada por el total de la población, 90 trabajadores que laboran en la clínica. Dada que la población es finita no aplicará muestra ni muestreo.

Criterios de inclusión:

- Trabajadores que deseen participar firmando su consentimiento informado.
- Trabajadores que tengan más de 3 meses laborando en la clínica en Pueblo Libre.

- Trabajadores que tengan carga familiar.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que no deseen participar de la investigación.
- Trabajadores que tengan menos de 3 meses laborando en la clínica.
- Trabajadores que vivan solos.

3.6. Variables y operacionalización

Tabla 1: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA MEDICION	ESCALA VALORATIVA
Clima social familiar	Es un entorno que los miembros de la familia perciben e interpretan, donde se presentan elementos de comunicación e interacción que manifiestan actitudes relevantes tanto en el comportamiento como en el crecimiento social, físico, emocional e intelectual de los miembros (45).	Es la valoración de las particularidades socio ambientales familiares, que se caracteriza por las relaciones interpersonales entre los integrantes de la familia en una clínica de Pueblo Libre, esta será medida a través de Escala que aborda las dimensiones: relaciones, desarrollo, estabilidad (46).	Relaciones	Cohesión	Nominal	Adecuado (55 a 90) Inadecuado (0 a 54)
				Expresividad		
				Conflictos		
			Desarrollo	Autonomía		
				Actuación		
				Intelectual cultural		
Estabilidad	Moralidad religiosa					
	Organización					
				Control		

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA MEDICION	ESCALA VALORATIVA		
Rendimiento Laboral	Está ligado con la conducta que expresan los empleados al logro de las metas plasmadas; Ayudando a través del trabajo o misión que desempeñan al crecimiento de la entidad. (47)	Es el resultado del trabajo de los empleados de una clínica en Pueblo Libre, este será medido a través del cuestionario que comprende las dimensiones de competencia, calidad y productividad laboral (48)	Competencia laboral	Conocimientos de los trabajadores	Ordinal	Alto (86 – 105)		
			Calidad	Habilidades del trabajador			Actitudes del trabajador	Medio (72 – 85)
				Oportunidades			Capacidades	Bajo (51 – 71)
			Productividad	Rentabilidad			Competitividad	

3.7. Técnicas e instrumentos

3.7.1. Técnicas

La técnica empleada en la presente investigación para el instrumento de escala será la observación ya que se manifestará a través de la vista, basándose en los objetivos de la investigación. Para el cuestionario, la técnica será la encuesta estructurada por ser el más adecuado para cumplir con el objetivo del estudio y obtener información (49).

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento 1. Escala de clima social en la familia, diseñado por R.H. Moss, B.S. Moos y E.J. Trickeet en 1974, modificado por Acosta (46), en Perú en el año 2019, fue utilizado para conocer la relación entre el clima familiar y el rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande.

La escala contiene un total de 90 ítems, distribuidos en 3 dimensiones: “Relaciones” (del 1 al ítem 30), “Desarrollo” (del 31 al ítem 70) y “Estabilidad” (del 71 al ítem 90) con opciones de valoración de los ítems V (verdadero) y F (Falso)

Para la categorización de la variable, se utilizará la siguiente escala de medición:

Clima social familiar adecuado : 55 a 90

Clima social familiar inadecuado: 0 a 54

Instrumento 2. Cuestionario de Rendimiento laboral, Fue diseñado por Rodriguez en el año 2021, “Rendimiento Laboral” adaptado por Yanayaco (48) en Perú en el año 2022, utilizado para determinar la relación de la Carga Laboral

en el Rendimiento Laboral de los colaboradores del Programa Nacional Cuna Mas.

El cuestionario contiene un total de 21 ítems, con 3 dimensiones: “Competencia laboral” (del 1 al ítem 6), “Calidad” (del 7 al ítem 13) y “Productividad” (del 14 al ítem 21).

Los ítems son valorados sobre una escala tipo Likert de 5 puntos (1=“nunca”, 2=“casi nunca”, 3=“a veces”, 4=“a menudo” y 5=“siempre”).

Para la categorización de la variable, se utilizará las siguientes escalas de evaluación:

Rendimiento laboral bajo : 51 – 71

Rendimiento laboral medio: 72 – 85

Rendimiento laboral alto : 86 – 105

3.7.3. Validación

Validación de la escala de clima social en la familia, El cuestionario fue validado mediante juicio de expertos (3), quienes calificaron el instrumento con una valoración de “Muy alto” (46).

Validación del cuestionario rendimiento laboral, El instrumento utilizado presenta una validez de contenido realizada mediante el criterio de tres expertos, es así como indican que el instrumento tiene un grado de “Aplicable” (48).

3.7.4. Confiabilidad

Escala de clima social en la familia, Se utilizó el alfa de Cronbach obteniéndose el valor de 0.99, definiéndolo como confiabilidad alta. (46)

Cuestionario Rendimiento laboral, fue sometido a prueba de alfa de Cronbach obteniéndose el valor de 0.930, definiéndolo como confiabilidad alta (48).

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

3.8.1. Plan de procesamiento de datos

En el procesamiento de datos de la presente investigación, se considerará los siguientes pasos:

Una vez aprobado el proyecto de investigación por el comité de ética de la unidad de posgrado de la Universidad Norbert Wiener, se solicitará el permiso de estudio, obtenido éste se procederá a solicitar el permiso mediante una solicitud dirigida al Gerente General de la Clínica de Pueblo Libre y poder coordinar con el administrador.

Se agendará una cita con el Gerente General y nos pueda dar las facilidades para tener el acceso a la clínica agendando día y hora para aplicación de los instrumentos, teniendo una duración de 20-25 minutos. Antes de aplicar los instrumentos se procederá a hacer firmar los consentimientos informados a los participantes seleccionados.

Una vez obtenido la información, se trabajará en una tabla matriz en el Microsoft Excel 2021, en el cual luego serán procesadas mediante el paquete estadístico SPSS Versión 27.0.

El análisis de datos descriptivos se presentará según tablas de doble entrada donde se consignarán frecuencias y porcentajes según correspondan. El análisis inferencial, será mediante la aplicación de pruebas estadísticas paramétricas (Rho de Spearman) y no paramétricas (Pearson) para la contrastación de hipótesis.

3.9. Aspectos éticos

La elaboración del estudio tomará en cuenta los siguientes 4 principios bioéticos: Principio de autonomía: los trabajadores que conformarán la población de estudio participarán de manera voluntaria e informada. Principio de justicia: todos los trabajadores serán tratados con igualdad, respetando íntegramente sus derechos fundamentales. Principio de beneficencia: los objetivos de la investigación estarán orientados a contribuir y mejorar una problemática que afecta a los trabajadores, es decir aportará beneficios a la población de estudio. Principio de no maleficencia: los procedimientos investigativos no generarán daños en la salud física o psicológica de los trabajadores, tampoco afectará la imagen de la institución.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2024					2025	
	AGO	SET.	OCT	NOV	DIC	ENE.	FEB.
Identificación del problema	■						
Revisión bibliográfica	■						
Elaboración de la situación problemática. Formulación del problema.	■						
Elaboración de los objetivos General y específicos	■						
Elaboración de la justificación: Teórica, metodológica y práctica	■						
Elaboración de la delimitación de la investigación: Temporal, espacial y unidad de análisis	■	■					
Elaboración del marco teórico - Antecedentes, bases teóricas		■					
Elaboración de la hipótesis General y específicos		■					
Elaboración de la metodología (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)		■					
Elaboración de la población, muestra y muestreo.		■					
Definición conceptual y operacional de las variables de estudio.		■					
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos (Validación y confiabilidad)			■				
Elaboración del plan de procesamiento y análisis de datos.			■				
Elaboración de los aspectos éticos.			■				
Elaboración de los aspectos administrativos: Cronograma y presupuesto			■				
Elaboración de las referencias según normas Vancouver.			■				
Elaboración de los anexos.			■	■			
Revisión Final de proyecto.					■		
Aprobación del proyecto.						■	
Sustentación							■

LEYENDA: ■ Actividades Cumplidas ■ Actividades por cumplir

4.2. Presupuesto

Tabla Presupuesto Detallado

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Computación Típeo	Hoja	500	S/. 1.50	S/. 750.00
	Internet	Horas	300	S/. 1.00	S/. 300.00
	Encuadernación	Unidad	06	S/. 30.00	S/. 180.00
	Viáticos	Unidad	50	S/. 7.00	S/. 350.00
	Movilidad	Unidad	100	S/. 2.00	S/. 200.00
	Otros				S/. 300.00
Sub-total					S/. 2080.00
Material	Papel bond	Millar	01	S/. 25.00	S/. 25.00
	Lapiceros	Unidad	06	S/. 1.00	S/. 6.00
	Archivadores	Docena	02	S/. 15.00	S/. 30.00
	Memoria USB	1	01	S/. 12.00	S/. 12.00
	Otros				S/. 50.00
Subtotal					S/. 123.00

Tabla Presupuesto Global

Nº	ÍTEM	Costo (S/.)
1	Servicios	S/. 2080.00
2	Recursos materiales	S/. 123.00
	Total presupuesto	S/. 2203.00

Referencias Bibliográficas

1. Tettamanti M. Donde hay buen clima de trabajo, los resultados son mejores. El Cronista [Internet]. el 28 de abril de 2021 [citado el 29 de octubre de 2024]; Disponible en: <https://www.cronista.com/apertura-negocio/columnistas-apertura/donde-hay-buen-clima-de-trabajo-los-resultados-son-mejores/>
2. Organización Internacional del Trabajo. Panorama laboral 2021 América Latina y el Caribe. [Internet]. Primera edición. Lima: Oficina Regional para América Latina y el Caribe; 2021. (citado el 29 de octubre de 2024). Disponible en: https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/plaboral2021.pdf
3. Sánchez M, Casas J, Lujan P, Gallardo A. El clima social familiar y su relación con el clima laboral en la empresa pesquera Lala Fish EIRL–Paita. 2020. Tzhoecoen (Internet). 2020; 12(2), 154 -160. (citado el 16 de octubre 2024). Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/343982902_el_clima_social_familiar_y_su_relacion_con_el_clima_laboral_en_la_empresa_pesquera_lala_fish_eirl
4. Parrales J, Castro J, Herrera M. Clima organizacional y motivación laboral: caso de estudio organizaciones de la comuna Sancan. Polo del Conocimiento (Internet). 2023; 8(2), 1038 - 1055. (citado el 17 de octubre 2024). Disponible en: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/5231/html>
5. Mendoza J, Arriola Tuní C. El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. Ciencia Latina (Internet). 2022; 6(4), 6057-6073. (citado el 29 de octubre de 2024). Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3165>
6. Wisdom O, Mole A. Management control system for effective job performance among librarians in federal and state university libraries: evidence from south east

Nigeria. ISSN (Internet) 2021; 1(1) 80-95. (citado el 16 de octubre de 2024).

Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/349684764_Management_Control_System_for_Effective_Job_Performance_Among_Librarians_in_Federal_And_State_University_Libraries_Evidence_From_South_East_Nigeria

7. Instituto Peruano de economía. El escenario de la productividad laboral en el Perú. [Internet]. Lima: Manrique G; 2023 [citado el 19 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://www.ipe.org.pe/portal/el-escenario-de-la-productividad-laboral-en-el-peru/>
8. Phoccohuanca J, Rosales T, Yépez L, Flores W, Arevalo J. Gobernanza y clima organizacional en la modernización del estado. Inclusiones (Internet). 2020; 7(número especial) 94-110 (citado el 19 de octubre de 2024). Disponible en: <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/1200>
9. Velarde J, Gil W, Laura K, Maldonado S, Fernández R, Arias V. Estilos de Liderazgo y el Clima Organizacional en trabajadores de una Municipalidad Distrital, Cajamarca, Perú. RISTI (Internet). 2024; E(65) 179–193. (citado el 20 de octubre de 2024). Disponible en: <https://www.proquest.com/docview/2957758263/fulltextPDF/D466C83EE0154?source-type=Scholarly%20Journals>
10. Gonzaga M, Arcaya L. Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de las empresas de Lima Metropolitana. Lima – 2020. (Tesis para optar al grado académico de maestro en administración de negocios y finanzas internacionales - MBA internacional). Lima: Universidad Católica Sedes Sapientiae, 2021. Disponible en: https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/1157/Arcaya_Gonzaga_tesis_maestria_2021.pdf?sequence=1

11. Orbegoso L, Sheyla T. Conflictos laborales – familiares y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores del Hospital I Juanjuí Essalud, 2019. (Tesis para optar título de bachiller de administración y negocios internacionales). Tarapoto: Universidad Peruana Unión, 2019. Disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2225/Carlos_trabajo_bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Chambi P, Tito N. Factores de riesgo psicosocial relacionado con desempeño laboral en el personal profesional de enfermería. Hospital Honorio Delgado, Arequipa – 2019. (Tesis para optar título de enfermería). Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2020. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a34901b6-9137-4ac2-8c0f-03c3c761ae0d/content>
13. Panduro, R. Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la Red Asistencial - EsSalud, Tarapoto. (Tesis para optar licenciatura en Administración y negocios internacionales). Tarapoto: Universidad Peruana Unión, 2019. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/81b0dcec-eceb-44a4-a21b-dc875999710a/content>
14. Morales, D. Estrés laboral y desempeño del profesional de enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo. (Tesis para optar el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud). Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74361/Morales_RDY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

15. Portocarrero J. Estrés y desempeño laborales en trabajadores de una empresa privada de salud ocupacional, Lima – 2023. (tesis para optar para optar el título de licenciada en psicología) Lima: Universidad Norbert Wiener, 2023. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ce5a9a01-e505-4855-947d-95ff51039cde/content>
16. Onofre L. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas N° 1, Quito, en el año 2019. (tesis para optar grado de maestría). Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, 2021. Disponible en: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>
17. Yaguar, S. El estrés laboral y su relación con el desempeño de los personales del centro de salud del primer nivel de atención en Mapasingue Oeste en la ciudad de Guayaquil. (Tesis para optar grado de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud). Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2019. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13230>
18. Dueñas, F. Estrés laboral y su relación en el desempeño del personal de salud del hospital Natalia Huerta de Niemes. (Tesis para optar grado de Magíster en Gerencia en Servicios de la Salud) Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, 2020. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15629>
19. Lema N, Reinoso M. Estrés laboral y desempeño en el personal del Hospital San Francisco, Latacunga, México. REMCA (Internet). 2023, 6(3), 109 - 122. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778125014.pdf>
20. Álvarez J, Barreto F. Clima familiar y su relación con el rendimiento académico en estudiantes de Bachillerato. Revista de Psicología y Educación (Internet). 2020,

- 15(2) 166-183. (citado el 25 de octubre 2024). Disponible en:
<https://www.revistadepsicologiayeducacion.es/pdf/194.pdf>
21. Pablo Z, De Socorro G, Menacho I, Flores G. Clima social familiar y habilidades sociales en estudiantes de las instituciones educativas de San Juan de Lurigancho, Perú. Horizontes (Internet). 2021, 5(20), 1122-1130. (citado el 25 de octubre 2024). Disponible en: <http://www.scielo.org.bo/pdf/hrce/v5n20/2616-7964-hrce-5-20-174.pdf>
22. Castro J. Clima social familiar: una revisión teórica. (Tesis para optar el grado académico de bachiller en psicología). Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo; 2022. Disponible en:
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5770/8/TIB_CastroMilianJavier.pdf
23. Juarez M. Clima social familiar y resiliencia en estudiantes del nivel secundaria de una institución educativa de Comas, Lima 2022. (Tesis para optar grado académico de Maestra en Psicología Educativa). Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100960/Juarez_LMS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Ramos C, Risco R. Clima social familiar. (Trabajo de investigación para optar el grado de bachiller en Psicología). Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2019. Disponible en:
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/916>
25. Universidad Estatal de Milagro. Estudio del Desarrollo Humano – Teorías Ecológicas que Explican el Desarrollo. (Internet). 2019, Vol 1. (citado el 29 de

octubre de 2024) Disponible en:

https://sga.unemi.edu.ec/media/recursotema/Documento_20191210102355.pdf

26. Atirro D. Clima social familiar y bienestar psicológico en estudiantes del III ciclo de psicología, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote – Lima, 2020. (Tesis para optar título de psicología). Chimbote: Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote; 2020. Disponible en:

https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/18764/BIENESTAR_psicologico_clima_social_familiar_atirro_espinoza_deysi_yovana.pdf?sequence=1

27. Ramírez O. Dimensiones de clima social familiar y autoconcepto en estudiantes de v ciclo de una institución educativa nacional, Chiclayo durante septiembre- diciembre, 2019. (Tesis para optar el título de licenciado en psicología) Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo; 2021. Disponible en:

<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/4251>

28. Padilla S. Clima social familiar y su influencia en las habilidades sociales en los estudiantes de una institución educativa – Huaral, 2022. (Tesis para obtener el grado académico de maestra en psicología educativa) Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/155957/Padilla_ESN_P-SD.pdf?sequence=1

29. Espinoza A, Toscano J. Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. Nova Rúa (Internet) 2020; 72 – 89. (citado el 15 noviembre 2024). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8043181>

30. Rabanal R, Huaman C. Tipo de liderazgo de jefes de oficina y rendimiento laboral de trabajadores administrativos. UNTRM (Internet). 2019; 2(2) 26 – 30. (citado el 27 de noviembre de 2024). Disponible en: <https://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/525>
31. Carhuayal O. El clima organizacional y su influencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.S.H S.A. Gestión en el Tercer Milenio (Internet). 2020; 23(46) 57 – 64. (citado el 28 de noviembre de 2024). Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/347290348_El_clima_organizacional_y_su_influencia_en_el_rendimiento_laboral_de_los_trabajadores_de_la_empresa_GS_H_SA
32. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Valor Agregado (Internet). 2020; 7(1) 109 – 121. (citado el 30 de noviembre de 2024). Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/348144181_El_desempeno_laboral_desde_una_perspectiva_teorica
33. Salva M. Influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo de la UNCP: 2016 - 2018. (Tesis para optar el grado académico de maestra en gestión pública). Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú, 2019. Disponible en: <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/8507/tesis%20influen%20de%20la%20motivaci%20en%20el%20desempe%20laboral%20del%20personal%20administrativo%20de%20la%20uncp%20%20%281%29.pdf?sequence=1>

34. Vargas A, Reyes M. Teoría de la autodeterminación y motivación laboral en dos organizaciones de Santander. (Tesis del Programa de Psicología). Colombia: Universidad Autónoma de Bucaramanga, 2021. Disponible en: https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/13832/2021_Tesis_Angela_Vargas.pdf?sequence=1
35. Paipay M. Engagement para mejorar el rendimiento laboral en el Hospital San Juan Bautista de Huaral, Lima 2021. (Tesis para optar el grado de maestro en Gestión Pública y Gobernabilidad) Lima: Universidad Norbert Wiener, 2022. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4539f263-8fc4-4385-a834-9d6780670194/content>
36. Slacedo V. Cultura organizacional y rendimiento laboral en una empresa privada, Lima 2023. (Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales). Lima: Universidad Norbert Wiener, 2023. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/52cb804c-265e-4b26-af06-84b6d94bd8e9/content>
37. Urcia L. Procrastinación y rendimiento laboral en colaboradores de una organización pública de Lambayeque. (Tesis para optar el título profesional de licenciada en psicología). Lambayeque: Universidad Señor de Sipán, 2020. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7835/Urcia%20Avelleda%2c%20Lorena%20Stefany.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
38. Sánchez A, Murillo A. Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. Debates por la Historia. 2021; 9(2):147-181. Disponible en:

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2594-29562021000200147

39. Cutipa J. Estrés laboral y el rendimiento laboral del personal plaza vea Tacna, 2020. (Tesis para optar el Título Profesional de ingeniero comercial). Tacna: Universidad Privada de Tacna, 2022. Disponible en: <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2307/Cutipa-Acero-Jhony.pdf?sequence=1>
40. Ocaña A. Plan de acción del clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Cantarana S.A.C – Chimbote 2020. (Tesis para obtener el título profesional de ingeniera industrial). Chimbote: Universidad Cesar Vallejo, 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62350/Oca%c3%bl_a_GAN-Velasquez_MFN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
41. Buendía L, Colas P, Hernández F. Métodos de investigación en psicopedagogía. (Internet). 1ra Edición. España: Cristina Casado Lumbreras; 2023. (Citado el 15 de diciembre 2024). Disponible en: https://www.smujerescoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/leonor-Metodos-de-investigacion-en-psicopedagogia-medilibros.com_.pdf#page=176
42. Guevara, G., Verdesoto, A., y Castro, N. Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). Recimundo. 2020, 4(3), 163-173. (Citado el 15 de diciembre de 2024). Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/359962770_Metodologias_de_investigacion_educativa_descriptivas_experimentales_participativas_y_de_investigacion-accion

43. Chuctaya E. Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Pallpata Cusco. (Tesis para optar al grado académico de maestro en administración con mención en gestión pública). Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2019. Disponible en: <https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1e79df59-e364-4934-bf54-a155bacb7d7f/content>
44. Arias J. Diseño y Metodología de la Investigación. (Internet) 1ra Edición. Arequipa: Enfoques Consulting EIRL; 2021. (Consultado el 17 de diciembre de 2024). Disponible en: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
45. De Jesus R. Clima social familiar y autocuidado del paciente adulto con cáncer de próstata, de una clínica privada, Lima, 2022. (Tesis para optar el título de especialista en Enfermería Oncológica). Lima: Universidad Norbert Wiener, 2023. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c565b25e-03e7-4e9e-8515-651a2911b658/content>
46. Acosta I. Clima familiar y rendimiento laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Castillo Grande – tingo María - Huánuco 2018. (Tesis para optar título de psicología) Huánuco: Universidad de Huánuco, 2019. Disponible en: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2042/ACOSTA%20MEZA%20Imelda%20Alejandrina.pdf>
47. Rodríguez L. Salario Emocional y Rendimiento Laboral de los Trabajadores de una Empresa de Transportes de Mercancías Peligrosas en Tiempos de Pandemia. (Tesis para obtener grado académico de maestro en gestión de talento humano). Trujillo: Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72925/Rodriguez_EL_A-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

48. Yanayaco R. Carga laboral y rendimiento laboral de los colaboradores del programa nacional Cuna Mas, Lima 2022. (tesis para optar maestría en gestión pública). Lima: Universidad Cesar Vallejo, 2022. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100382/Yanayaco_CRI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
49. Ruiz C, Valenzuela R. Metodología de la investigación. Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo (UNAT) - Fondo Editorial. eBooks. 2022. [consultado el 13 de enero de 2025]. Disponible en: <https://fondoeditorial.unat.edu.pe/index.php/EdiUnat/catalog/book/4>
50. Aldana G, Tovar B, Vargas Y, Joya N. Formación bioética en enfermería desde la perspectiva de los docentes. Revista Latinoamericana de Bioética. 2020; 20(2): 123-124. Disponible en: http://scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-47022020000200121

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
GENERAL ¿En qué medida el Clima social familiar se relaciona con el rendimiento laboral en los trabajadores en una clínica - Pueblo Libre, 2025?	GENERAL Determinar la relación entre el clima social familiar y el rendimiento laboral del trabajador en una clínica.	GENERAL H1: Existe relación estadísticamente significativa entre clima social familiar y rendimiento laboral del trabajador en una clínica, Pueblo Libre 2025		Método: Hipotético Deductivo Enfoque: Cuantitativo
ESPECIFICOS • ¿En qué medida la dimensión relaciones del clima social familiar se relaciona con el rendimiento laboral? • ¿En qué medida la dimensión desarrollo del clima social familiar y el rendimiento laboral? • ¿En qué medida la dimensión estabilidad del clima social familiar y el rendimiento laboral?	ESPECIFICOS a) Establecer la relación entre las relaciones del clima social familiar y el rendimiento laboral en los trabajadores. b) Establecer la relación entre el desarrollo del clima social familiar y el rendimiento laboral en los trabajadores c) Establecer la relación entre la estabilidad del clima social familiar y el rendimiento laboral en los trabajadores	H0: No existe relación estadísticamente significativa entre clima social familiar y rendimiento laboral del trabajador en una clínica, Pueblo Libre 2025 ESPECIFICOS HE1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión relaciones del clima social familiar y el rendimiento laboral del trabajador en una clínica HE2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión desarrollo del clima social familiar y el rendimiento laboral del trabajador en una clínica HE3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión estabilidad del clima social familiar y el rendimiento laboral del trabajador en una clínica	V1: Clima social familiar Dimensiones D1: Relaciones D2: Desarrollo D3: Estabilidad V2: Rendimiento laboral Dimensiones D1: Competencia laboral D2: Calidad D3: Productividad	Tipo de investigación. Aplicada Diseño: observacional, Descriptivo, trasversal, Correlacional. Población: 90 trabajadores. Instrumentos: La variable: “Escala Clima social familiar” Para medir la variable: “Cuestionario de rendimiento laboral” La técnica de recolección de datos Encuesta. Observación

ANEXO 2: INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

Instrumento de Variable Independiente

ESCALA DEL CLIMA SOCIAL EN LA FAMILIA (46)

Introducción: Tengan buen día estimados trabajadores, soy el Lic. Sergio Cordova Gómez, estudiante de la especialidad de Salud Ocupacional de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando una investigación que tiene como objetivo Determinar la relación entre la violencia familiar y el rendimiento laboral del trabajador en una clínica. Por tal motivo solicito su participación respondiendo las preguntas de los cuestionarios para obtener los resultados de estudio

INSTRUCCIONES

A continuación, te presentamos una serie de frases que tienes que leer y decidir si te parecen verdaderos o falsos en relación con tu familia.

Si crees que, respecto a tu familia, la frase es VERDADERA o casi VERDADERA marca una X en el espacio correspondiente a la V (verdadero); pero, si crees que la frase es FALSA o casi FALSA marca una X en el espacio correspondiente a la F (falso). Si consideras que la frase es cierta para algunos miembros de la familia y para otros falsa marque la respuesta que corresponde a la mayoría.

Te recordamos que la presente nos ayudará a conocer lo que tú piensas y conoces sobre tu familia, no intentes reflejar la opinión de los demás miembros de la familia en que vives.

DIMENSION RELACIONES

01	En mi familia, nos ayudamos y apoyamos realmente unos a otros.	V	F
02	En mi familia, guardamos siempre nuestros sentimientos sin comentar a otros.	V	F
03	En nuestra familia, peleamos mucho	V	F
04	En mi familia por lo general, ningún miembro decide por su cuenta.	V	F
05	Creemos que es importante ser los mejores en cualquier cosa que hagamos.	V	F
06	En mi familia, hablamos siempre de temas políticos y sociales.	V	F
07	Pasamos en casa la mayor parte de nuestro tiempo libre.	V	F
08	Los miembros de mi familia asistimos con bastante frecuencia a las actividades de la iglesia.	V	F
09	Las actividades de nuestra familia se planifican con cuidado.	V	F
10	En mi familia, tenemos reuniones obligatorias muy pocas veces	V	F
11	En mi familia, muchas veces da la impresión que solo estamos “pasando el rato”	V	F
12	En mi casa, hablamos abiertamente de lo que queremos o nos parece.	V	F
13	En mi familia, casi nunca mostramos abiertamente nuestros enojos.	V	F
14	En mi familia, nos esforzamos mucho para mantener la independencia de cada uno.	V	F

15	Para mi familia es muy importante triunfar en la vida.	V	F
16	En mi familia, casi nunca asistimos a reuniones culturales y deportivas.	V	F
17	Frecuentemente vienen mis amistades a visitarnos a casa.	V	F
18	En mi casa, no rezamos en familia.	V	F
19	En mi casa, somos muy ordenados y limpios.	V	F
20	En mi familia, hay muy pocas normas de convivencia que cumplir	V	F
21	Todos nos esforzamos mucho en lo que hacemos en casa.	V	F
22	En mi familia es difícil “solucionar los problemas” sin molestar a todos.	V	F
23	En mi familia a veces nos molestamos de lo que algunas veces golpeamos o rompemos algo	V	F
24	En mi familia, cada uno decide por sus propias cosas.	V	F
25	Para nosotros, no es muy importante el dinero que gana cada uno de la familia.	V	F
26	En mi familia, es muy importante aprender algo nuevo o diferente.	V	F
27	Alguno de mi familia práctica siempre algún deporte.	V	F
28	En mi familia, siempre hablamos de la navidad, Semana Santa, fiestas patronales y otras.	V	F
29	En mi casa, muchas veces resulta difícil encontrar las cosas cuando las necesitamos.	V	F
30	En mi familia, una sola persona toma la mayoría de las decisiones.	V	F

DESARROLLO

31	En mi familia, estamos fuertemente unidos.	V	F
32	En mi casa, comentamos nuestros problemas personalmente.	V	F
33	Los miembros de mi familia, casi nunca expresamos nuestra cólera.	V	F
34	Cada uno entra y sale de la casa cuando quiere.	V	F
35	En mi familia, nosotros aceptamos que haya competencia y “que gane el mejor”	V	F
36	En mi familia, nos interesan poco las actividades culturales.	V	F
37	En mi familia, siempre vamos a excursiones y paseos.	V	F
38	No creemos en el cielo o en el infierno.	V	F
39	En mi familia, la puntualidad es muy importante.	V	F
40	En mi casa, las cosas se hacen de una forma establecida.	V	F
41	Cuando hay algo que hacer en la casa, es raro que se ofrezca algún voluntario de la familia.	V	F
42	En mi casa, si a alguno se le ocurre de momento hacer algo, lo hace sin pensarlo más.	V	F
43	Las personas de mi familia nos criticamos frecuentemente unas a otras.	V	F
44	En mi familia, las personas tienen poca vida privada o independiente.	V	F
45	Nos esforzamos por hacer las cosas cada vez un poco mejor.	V	F
46	En mi casa, casi nunca tenemos conversaciones intelectuales.	V	F
47	En mi casa, casi todos tenemos una o dos aficiones.	V	F

48	Las personas de mi familia tenemos ideas muy precisas sobre lo que está bien o mal.	V	F
49	En mi familia, cambiamos de opinión frecuentemente.	V	F
50	En mi casa, se da mucha importancia al cumplimiento de las normas.	V	F
51	Los miembros de mi familia nos ayudamos unos a otros.	V	F
52	En mi familia cuando uno se queja, siempre hay otro que se siente afectado	V	F
53	En mi familia, cuando nos peleamos nos vamos a las manos	V	F
54	Generalmente en mi familia cada persona solo confía en si misma cuando surge un problema	V	F
55	En mi casa nos preocupamos poco por los ascensos en el trabajo o las notas en el colegio.	V	F
56	Alguno de nosotros toca algún instrumento musical.	V	F
57	Ninguno de mi familia participa en actividades recreativas, fuera del trabajo o del colegio.	V	F
58	En mi familia, creemos en algunas cosas en las que hay que tener Fe.	V	F
59	En mi casa, nos aseguramos que nuestros dormitorios queden limpios y ordenados.	V	F
60	En las decisiones familiares de mi casa, todas las opiniones tienen el mismo valor.	V	F
61	En mi familia, hay poco espíritu de trabajo en grupo.	V	F
62	En mi familia, los temas de pagos y dinero se tratan abiertamente.	V	F
63	Cuando hay desacuerdos en mi familia, todos nos esforzamos para suavizar las cosas y mantener la paz.	V	F
64	Los miembros de mi familia reaccionan firmemente unos a otros, para defender sus derechos	V	F
65	En mi familia, apenas nos esforzamos para tener éxito.	V	F
66	Los miembros de mi familia, practicamos siempre la lectura.	V	F
67	En mi familia, asistimos a veces a cursos de capacitación por afición o por interés.	V	F
68	En mi familia, cada persona tiene ideas distintas sobre lo que es bueno o malo.	V	F
69	En mi familia, están claramente definidas las tareas de cada persona.	V	F
70	En mi familia, cada uno tiene libertad para lo que quiere.	V	F
ESTABILIDAD			
71	En mi familia, realmente nos llevamos bien unos a otros.	V	F
72	En mi familia, generalmente tenemos cuidado con lo que nos decimos.	V	F
73	Los miembros de mi familia, estamos enfrentados unos con otros.	V	F
74	En mi casa, es difícil ser independientes sin herir los sentimientos de los demás.	V	F
75	“Primero es el trabajo, luego es la diversión “es una norma en mi familia.	V	F
76	En mi casa, ver la televisión es más importante que leer.	V	F
77	Los miembros de mi familia, salimos mucho a divertirnos.	V	F
78	En mi familia, leer la Biblia es algo importante.	V	F
79	En mi familia, el dinero no se administra con mucho cuidado.	V	F
80	En mi casa, las normas son muy rígidas y “tienen” que cumplirse.	V	F

81	En mi familia, se da mucha atención y tiempo a cada uno.	V	F
82	En mi familia, expresamos nuestras opiniones en cualquier momento.	V	F
83	En mi familia, creemos que no se consigue mucho elevando la voz.	V	F
84	En mi familia, no hay libertad para expresar claramente lo que uno piensa.	V	F
85	En mi familia, hacemos comparaciones sobre nuestro rendimiento en el trabajo o el estudio.	V	F
86	A los miembros de mi familia, nos gusta realmente el arte, la música o la literatura.	V	F
87	Nuestra principal forma de diversión es ver la televisión o escuchar la radio.	V	F
88	En mi familia, creemos que el que comete una falta tendrá su castigo.	V	F
89	En mi casa, generalmente después de comer se recoge inmediatamente los servicios de cocina y otros.	V	F
90	En mi familia, uno no puede salirse con su capricho.	V	F

VALORACION DE RESULTADOS

DIMENSIONES	AREAS	ITEMS	ALTERNATIVAS	VALOR
RELACIONES	COHESION	01	V F	1 0
		02	V F	0 1
		03	V F	0 1
		04	V F	1 0
		05	V F	1 0
		06	V F	1 0
		07	V F	1 0
		08	V F	1 0
		09	V F	1 0
	EXPRESIVIDAD	10	V F	1 0
		11	V F	0 1
		12	V F	1 0
		13	V F	0 1
		14	V F	1 0
		15	V F	1 0
		16	V F	0 1
		17	V F	1 0
		18	V F	1 0
		19	V F	1 0
		CONFLICTOS	20	V F
	21		V F	1 0
	22		V F	0 1
	23		V F	0 1
	24		V F	0 1
	25		V F	0 1
	26		V F	1 0
	27		V F	1 0
	28		V F	1 0
	29		V F	0 1
	30	V F	0 1	

		31	V	F	0	1
		32	V	F	1	0
		33	V	F	1	0
		34	V	F	1	0
	AUTONOMIA	35	V	F	1	0
		36	V	F	0	1
		37	V	F	1	0
		38	V	F	1	0
		39	V	F	1	0
		40	V	F	0	1
		41	V	F	0	1
		42	V	F	1	0
		43	V	F	1	0
		44	V	F	1	0
	ACTUACION	45	V	F	1	0
		46	V	F	0	1
		47	V	F	1	0
		48	V	F	1	0
		49	V	F	0	1
DESARROLLO		50	V	F	1	0
		51	V	F	1	0
		52	V	F	1	0
		53	V	F	0	1
	INTELECTUAL	54	V	F	0	1
	CULTURAL	55	V	F	0	1
		56	V	F	1	0
		57	V	F	0	1
		58	V	F	1	0
		59	V	F	1	0
		60	V	F	1	0
		61	V	F	0	1
		62	V	F	1	0
		63	V	F	1	0
	MORALIDAD	64	V	F	0	1
	RELIGIOSIDAD	65	V	F	0	1
		66	V	F	1	0
		67	V	F	1	0
		68	V	F	1	0
		69	V	F	1	0
		70	V	F	0	1
		71	V	F	1	0
		72	V	F	1	0
		73	V	F	0	1
ESTABILIDAD	ORGANIZACIÓN	74	V	F	0	1
		75	V	F	1	0
		76	V	F	0	1
		77	V	F	0	1
		78	V	F	1	0

	79	V	F	0	1
	80	V	F	0	1
	81	V	F	1	0
	82	V	F	1	0
	83	V	F	1	0
	84	V	F	0	1
CONTROL	85	V	F	1	0
	86	V	F	1	0
	87	V	F	0	1
	88	V	F	1	0
	89	V	F	1	0
	90	V	F	1	0

ESCALA VALORATIVA

ESCALA VALORATIVA DEL CLIMA SOCIAL FAMILIAR		
	55 a 90	Adecuado
	0 a 54	Inadecuado
DIMENSIONES		
Relaciones	19 a 30	Adecuado
	0 a 18	Inadecuado
Desarrollo	25 a 40	Adecuado
	0 a 24	Inadecuado
Estabilidad	13 a 20	Adecuado
	0 a 12	Inadecuado

Instrumento de Variable 2

CUESTIONARIO DE RENDIMIENTO LABORAL (48)

Introducción: Tengan buen día estimados trabajadores, soy el Lic. Sergio Cordova Gómez, estudiante de la especialidad de Salud Ocupacional de la Universidad Norbert Wiener, estoy realizando una investigación que tiene como objetivo Determinar la relación entre la violencia familiar y el rendimiento laboral del trabajador en una clínica. Por tal motivo solicito su participación respondiendo las preguntas de los cuestionarios para obtener los resultados de estudio

Nombres y apellidos:

N°	PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	A MENUDO	SIEMPRE
Competencia Laboral						
1	Me preocupo de buscar cursos orientados a perfeccionar el conocimiento de mi trabajo diario					
2	Mi jefe inmediato asigna las tareas de acuerdo a lo que mejor saben hacer sus colaboradores.					
3	Tengo entusiasmo de conocer otras áreas porque es parte de la filosofía de la organización.					
4	Cree que sus compañeros utilizan adecuadamente los recursos en el desempeño de sus funciones.					
5	Cree que sus compañeros llevan a cabo todas las tareas que les son asignadas.					
6	Consideras que los cursos de capacitación que brinda el programa ayudan a mejorar el rendimiento del trabajo.					
Calidad						
7	Me preocupo de que todos los procesos orientados al desempeño de mis funciones estén bien estructurados.					
8	Mi jefe inmediato valora la calidad del trabajo de sus colaboradores.					
9	El cumplimiento de mis funciones contribuye en el crecimiento de la organización del programa.					
10	Siento que soy capaz de hacer bien mi trabajo si le dedico el tiempo y el esfuerzo necesarios.					
11	Considera que sus compañeros se sienten adecuadamente involucrados en sus tareas.					
12	Consideras que el programa cumple con tus expectativas y condiciones de trabajo.					

13	Cree que el programa busca mejorar las condiciones laborales.
Productividad	
14	El programa al darme estabilidad económica hace que me involucre en los objetivos de la organización.
15	El programa permanentemente evalúa a sus trabajadores para conocer si el trabajo desempeñado genera crecimiento en la organización.
16	Me siento preparado para la actividad que se me asigne el programa.
17	Mi trabajo logra que el programa brinde un mejor servicio y atención.
18	Participa activamente de las reuniones del programa.
19	Se siente cómodo con la cantidad de tareas que se le asigna en el programa.
20	Logra realizar todas las actividades asignadas en el programa.
21	Creer que el rendimiento laboral sería mejor si hubiera trabajo en equipo.

VALORACION DE RESULTADOS

Los ítems son valorados sobre una escala tipo Likert de 5 puntos (1="nunca" a 5="siempre"), y han sido diseñados para medir las tres dimensiones del rendimiento laboral: competencia laboral, calidad y productividad.

ESCALA VALORATIVA

ESCALA VALORATIVA DEL RENDIMIENTO LABORAL	
51 a 71	Nivel Bajo
72 a 86	Nivel Medio
87 a 105	Nivel Alto

ANEXO 3: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Córdova Gómez, Sergio Luis

Título: Clima social familiar y rendimiento laboral en los trabajadores en una clínica- Pueblo Libre, 2025

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Clima social familiar y rendimiento laboral en los trabajadores en una clínica- Pueblo Libre, 2025”. Este es un estudio desarrollado por el investigador de la Universidad Privada Norbert Wiener Córdova Gómez, Sergio Luis. El objetivo de este estudio es Determinar la relación entre el clima social familiar y el rendimiento laboral. Su ejecución ayudará a mejorar el rendimiento laboral enfocándose desde la perspectiva social familiar.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Firmar el consentimiento informado
- Resolver los cuestionarios que se le brinde

La entrevista/encuesta puede demorar unos 20 a 25 minutos para resolver tanto la escala clima social de la familia como el cuestionario de rendimiento laboral. Los resultados del estudio se le entregarán da manera individual y almacenarán respetando la confidencialidad y anonimato.

Riesgos

Su participación en el estudio no tendrá ningún riesgo, solo responderá preguntas de cuestionarios y no se le aplicará ninguna evaluación clínica o física.

Beneficios

Usted se beneficiará con la información brindada para mejorar el conocimiento de su situación.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación ni tampoco recibirá ningún incentivo económico a cambio de su participación.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación.

Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la encuesta, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Cordova Gomez Sergio Luis (celular: xxxxxxxxx) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. *E-mail:* comite.etica@uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombre:

DNI:

● 20% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 11% Internet database
- 6% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 20% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	hdl.handle.net Internet	2%
2	uwiener on 2023-11-01 Submitted works	2%
3	uwiener on 2024-02-25 Submitted works	2%
4	uwiener on 2024-08-14 Submitted works	2%
5	uwiener on 2023-11-18 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2023-11-04 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2024-04-23 Submitted works	<1%
8	Universidad Tecnologica de los Andes on 2024-02-12 Submitted works	<1%