

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**Formación profesional, prestigio organizacional y crecimiento profesional
de los colaboradores de la Clínica Soluciones Médicas del Norte S.A.C.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Jahaira Dayana Salazar Vigo

ASESOR

Luis Alberto Ubillus Ubillus

<https://orcid.org/0000-0002-2802-8334>

Chiclayo, 2023

Formación profesional, prestigio organizacional y crecimiento profesional de los colaboradores de la Clínica Soluciones Médicas del Norte S.A.C.

PRESENTADA POR
Jahaira Dayana Salazar Vigo

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Sammy Antonio Bernilla Zamora
PRESIDENTE

Rolando Eduardo Malca Correa
SECRETARIO

Luis Alberto Ubillus Ubillus
VOCAL

Dedicatoria

Esta tesis está dedicado a mis padres por su apoyo, dedicación y amor que han tenido conmigo para alcanzar mis propósitos sobre todo por fomentarme valores y aconsejarme a que se debe esforzarse si deseo obtener el éxito académico.

Agradecimientos

Agradecida con el Padre Celestial por este logro tan importante. A los docentes de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, por compartir sus conocimientos, en especial a mi asesor Luis Alberto Ubillus Ubillus por orientarme en todo el proceso de este gran proyecto profesional.

FORMACIÓN PROFESIONAL, PRESTIGIO ORGANIZACIONAL Y CRECIMIENTO PROFESIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA CLÍNICA SOLUCIONES MÉDICAS DEL NORTE S.A.C.

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

2%

2

repositorio.une.edu.pe

Fuente de Internet

2%

3

repositorio.uss.edu.pe

Fuente de Internet

1%

4

tesis.usat.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

www.coursehero.com

Fuente de Internet

1%

6

Submitted to Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Trabajo del estudiante

1%

7

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

8

Repositorio.Uldech.Edu.Pe

Fuente de Internet

<1%

Índice

Resumen.....	6
Abstract.....	7
Introducción	7
Revisión de literatura	8
Materiales y métodos.....	10
Resultados y discusión	15
Conclusiones	20
Recomendaciones.....	21
Referencias.....	22
Anexos	25

Resumen

La formación y desarrollo profesional forma parte de la retención del personal; sin embargo, no siempre las empresas valoran estos temas y generan un bajo prestigio organizacional. El estudio tuvo como objetivo general Determinar la relación entre la formación profesional, prestigio organizacional y crecimiento profesional de los trabajadores de la Clínica Soluciones Médicas del Norte SAC; respecto a la metodología tuvo un enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Además, la población estuvo conformada por 50 colaboradores de la clínica quienes participaron del desarrollo de los cuestionarios de Nouri y Parker (2013) para medir las variables formación y crecimiento profesional y para la variable prestigio organizacional se empleó el cuestionario de Herraiz et al. (2004). Se evidenció relación positiva entre la formación profesional, prestigio organizacional y crecimiento profesional debido a la importancia de contar con herramientas u oportunidades que les permita impulsar su carrera; de esta manera tendrá una percepción positiva hacia su empresa.

Palabras clave: formación profesional, prestigio organizacional, crecimiento profesional

Abstract

Training and professional development is part of staff retention; however, companies do not always value these issues and generate low organizational prestige. The general objective of the study was to determine the relationship between professional training, organizational prestige and professional growth of the workers of the Soluciones Médicas del Norte SAC; Regarding the methodology, it had a quantitative approach and a non-experimental design. In addition, the population was made up of 50 clinic collaborators who participated in the development of the questionnaires by Nouri and Parker (2013) to measure the variables of training and professional growth and for the variable of organizational prestige, the questionnaire by Herrbach et al. (2004). A positive relationship was evidenced between professional training, organizational prestige, and professional growth due to the importance of having tools or opportunities that allow them to boost their career; this way you will have a positive perception of your company.

Keywords: professional training, organizational prestige, professional growth

Introducción

Hoy en día las organizaciones a nivel mundial buscan una forma de obtener una ventaja competitiva sostenible para cumplir con los requisitos de sus partes interesadas y sobrevivir sin importar en qué sector se desempeñen; como resultado, proporcionar la eficacia de todos los recursos de producción de la empresa y, lo que es más importante, los recursos humanos es una necesidad inevitable para mantener una ventaja competitiva sostenible (Young, 2020). No obstante, existe una necesidad creciente de empleados altamente capacitados en sus respectivas profesiones en el campo de la atención médica. Por lo tanto, los administradores de la organización buscan aumentar la retención y disminuir la rotación.

Young (2020) mencionó que, en el 2017, la tasa de rotación de empleados de salud mental de los Estados Unidos con 2 o más años de experiencia fue de más del 50%, esto se debió a la escasez de capacitación y crecimiento profesional del personal. Por otro lado, La Agencia Nacional de Regulación de la Salud (NHRA) ha tomado iniciativas para mejorar los programas de aprendizaje continuo donde el personal de salud debe completar una cantidad específica de capacitaciones cada año (Mohammad & Anto, 2020). Por lo tanto, se espera que el alto prestigio de la organización sea efectivo en la identificación de los propios colaboradores con sus organizaciones (Yıldız, 2018).

Como se ha visto en las grandes empresas, la formación y desarrollo profesional es un tema que se trata a diario, pero en el Perú no se ve reflejado ese interés; solo el 48 % de los colaboradores han recibido formación y oportunidades de crecimiento profesional en sus empleos (Diario Gestión, 2018), esto trae como consecuencias la rotación voluntaria (Diario Gestión, 2019). Por ello el propósito de las empresas es que apliquen estrategias que mejoren la formación y crecimiento profesional de los colaboradores para que sigan teniendo presencia en el mercado y guiarse de empresas que se caracterizan por tener alto prestigio organizacional como Deloitte, EY, PWC, Korn Ferry, Adecco, etc. (Diario Gestión, 2018).

Existen múltiples investigaciones sobre la formación, crecimiento profesional y prestigio organizacional; pero es poco estudiado en el Perú sobre todo en el sector estudiado (clínicas), es decir, existe una brecha de investigación a pesar de los avances en la comprensión de este tema; por lo tanto, este estudio es fundamental dado que en el mundo competitivo actual, todas las organizaciones están buscando diferentes formas de mantenerse al día en el mercado y están explorando continuamente varios medios para funcionar de manera óptima (Sharma, 2019).

La clínica Soluciones Médicas es una empresa de salud que realiza exámenes médicos preventivos, otorga certificados de aptitud ocupacional, salud mental y licencias de conducir; actualmente el personal estaría enfrentado barreras que limitan sus oportunidades para progresar en la empresa y por ello, deben capacitarse externamente; además, a pesar de que les exigen constantemente, no estarían recibiendo la formación y capacitaciones necesarias para alcanzar los objetivos. Según el gerente de la clínica se están capacitando a través del Zoom o Microsoft Teams pero, la falta de desarrollo de políticas de crecimiento, capacitaciones y programas de manera adecuada, ordenada y estructurada impide que la clínica aumente su prestigio organizacional. Por otro lado, mencionó que, en las reuniones, los trabajadores suelen quejarse porque no suelen ser claros los objetivos del programa ni tienen en cuenta sus necesidades; también, enfatizaron la desigualdad de oportunidades como un ascenso y eso pone en riesgo el prestigio organizacional percibido por el personal.

Ante lo mencionado anteriormente esta investigación pretende determinar lo siguiente: ¿Cuál es la relación entre la formación profesional, prestigio organizacional y crecimiento profesional de los trabajadores de la Clínica Soluciones Médicas del Norte SAC?

Siendo entonces el objetivo principal: Determinar la relación entre la formación profesional, prestigio organizacional y crecimiento profesional de los trabajadores de la Clínica Soluciones Médicas del Norte SAC y los objetivos específicos son identificar el nivel de formación, prestigio y crecimiento profesional; determinar la relación entre la formación profesional y prestigio organizacional; determinar la relación entre la formación y crecimiento profesional; y determinar la relación entre el prestigio organizacional y crecimiento profesional.

Este estudio se justifica teóricamente porque se identificó las relaciones entre formación profesional, prestigio organizacional y crecimiento profesional de los trabajadores de la clínica, ello expresado a partir de un modelo conceptual de variables, los conceptos están íntimamente relacionados por teoría y ha sido comprobado en la realidad estudiada. De manera práctica porque a partir de ello, las entidades del sector salud podrán diseñar programas de capacitación entre otras estrategias como parte de su formación y desarrollo profesional continuo que son esenciales para lograr la eficiencia de los empleados y conduzcan a beneficios para la organización como mejorar su prestigio organizacional. Por otro lado, los hallazgos de este estudio son de gran beneficio para otras entidades del mismo sector y otras partes interesadas.

Revisión de literatura

En los antecedentes se ha considerado a Yildiz (2018) indagó sobre el prestigio organizacional y concluyó que las percepciones de los colaboradores se encontraban en un nivel "moderado" y que se debe mejorar la infraestructura y el equipamiento de las instituciones para mejorar dicha percepción de prestigio. Por otro lado, Mejía (2019) cuyo objetivo fue diseñar un plan de carrera para lograr el crecimiento profesional de los colaboradores de la empresa Gestium Sli y en sus resultados mostraron que en la empresa no existen oportunidades de desarrollo profesional trayendo como consecuencia la falta de cumplimiento de metas. Por ello, se propuso un plan de mejora para lograr el cumplimiento de metas y crecimiento profesional de los colaboradores generando un buen entorno laboral. Asimismo, Adegbite (2019) realizaron un estudio sobre el desarrollo profesional de los trabajadores en Nigeria y los resultados ofrecieron un efecto correlativo y un costo social de la mala capacitación de los empleados para su desarrollo profesional, asimismo, indicaron que la ventaja competitiva de los trabajadores se puede mejorar mediante la adquisición de habilidades y capacitación que impulsarán las oportunidades de transición profesional.

De igual importancia, Ludwikowska (2018) investigó la importancia del proceso de formación profesional y los resultados demostraron las necesidades de formación para lograr un personal más eficiente; además, se evidenció la necesidad de capacitación como una actividad importante para el desarrollo profesional de los empleados para adquirir conocimientos, habilidades, y mejoren la experiencia existente. Asimismo, Nava-Macali, Nava-de Jesús y Almari (2019) demostraron que el programa de formación de los empleados está alineado con su desarrollo profesional, por lo tanto, concluye que la capacitación y el desarrollo de los empleados les ayuda a identificar las habilidades que necesitan para cumplir con los requisitos laborales futuros, y que la rotación de trabajos mejora las habilidades de planificación y organización de los empleados.

Continuando con Sharma (2019) tuvo como objetivo estudiar el crecimiento profesional y el prestigio organizacional percibido por los empleados y los resultados mostraron que estaban correlacionados positivamente. Es decir, si la empresa desea mejorar su prestigio debe hacerlo a través de oportunidades de crecimiento laboral. Además, a medida que realizan campañas en los medios y anuncios para comunicar los logros de la organización y los empleados, aumentan la visibilidad de la organización y celebran el éxito en el logro de las metas organizacionales contribuyen a desarrollar una percepción positiva sobre el prestigio organizacional.

Por otro lado, Zahoor y Mustafa (2020) señalaron que las empresas del sector salud deben invertir más dinero en sesiones de capacitación y debe organizar programas de capacitación efectivos de acuerdo con las necesidades de sus empleados para mejorar su desempeño, habilidades y conocimientos. Al respecto, Mohammad y Anto (2020) examinaron el impacto de la capacitación efectiva y la competencia de los empleados en clínicas y hospitales médicos privados; su estudio mostró que la capacitación y la competencia de los empleados son incrementales para la mejora del desempeño. Además, los autores enfatizaron que la formación eficaz de los empleados es una experiencia de aprendizaje que busca un cambio relativamente permanente en los empleados de tal manera que su capacidad para desempeñarse en su trabajo actual.

Billings et al. (2021) analizaron el crecimiento profesional en los profesionales de la salud mental del Reino Unido y encontraron que en su gran mayoría experimentaron crecimiento profesional; pero, esto también tuvo un costo significativo. Los profesionales se sintieron motivados e impulsados a desarrollar nuevos métodos de trabajo; sin embargo, esto también tuvo algunos costos, ya que asumieron responsabilidades adicionales y aumentaron la carga de trabajo, estaban ansiosos e inseguros sobre la mejor manera de apoyar a esta fuerza laboral y tendían a descuidar su propia salud y bienestar.

La primera variable formación profesional es una herramienta fundamental en la creación de una cultura de eficiencia laboral, por lo que una organización debe proporcionar programas de desarrollo, entrenamiento y diseñar capacitaciones para cambiar el comportamiento de los empleados (Ibrahim, Boerhannoeddin & Bakare, 2017). Además, Nouri y Parker (2013) demostraron que la formación profesional está vinculada a las oportunidades de crecimiento profesional. Cabe resaltar que la formación profesional se define como el desarrollo del conocimiento, capacidades o destrezas que los colaboradores deben tener para realizar las tareas de su trabajo de una manera eficiente (Nordhaug, 1989). Anteriormente, se ha demostrado que para los profesionales recién graduados esta formación es una preocupación principal (Sturges et al., 2000).

Cabe señalar que la formación profesional no es lo mismo que capacitación y entrenamiento. La capacitación se refiere a las actividades que se llevan a cabo en el lugar de trabajo de una persona para desarrollar conocimientos y habilidades relacionados con el trabajo que se requieren para que los empleados realicen un trabajo específico dentro del entorno laboral; utiliza las herramientas, máquinas, documentos, equipos, conocimientos y habilidades

habituales o existentes en el lugar de trabajo necesarios para que un empleado aprenda a realizar su trabajo de manera eficaz (Timsal, Awais & Shoaib, 2016; Arthur, Bennett, Edens, & Bell, 2003). En cuanto al entrenamiento es de corto plazo y está orientado generalmente a que las personas desarrollen destrezas y habilidades en un determinado puesto de trabajo; entre ambos conceptos existe una leve diferencia, la capacitación se centra en dotar de conocimientos y el entrenamiento en desarrollar habilidades (Timsal, Awais & Shoaib, 2016).

Respecto a la segunda variable prestigio organizacional es el nivel en que se percibe que las organizaciones son de buena reputación y altamente consideradas (Hausknecht, Rodda & Howard, 2009). Asimismo, Dutton, Dukerich y Harquail (1994) sostuvieron que las percepciones del prestigio organizacional son fundamentales para los colaboradores. El estatus de la empresa “actúa como un espejo poderoso que refleja” a los trabajadores cómo ven la empresa y sus miembros quienes están fuera de la organización. Cabe resaltar que el prestigio de la organización puede afectar las oportunidades profesionales de los empleados (Nouri & Parker, 2013). Es decir, un empleado que crea que la empresa tiene un alto prestigio (es decir, el empleado cree que la comunidad empresarial ve a la empresa de manera favorable) probablemente concluirá que la empresa ofrece oportunidades profesionales favorables.

Para tal individuo, el avance profesional puede implicar un ascenso dentro de la empresa, una promoción que es valorada por el empleado, en parte, porque el empleado cree que la empresa goza de un gran prestigio. El avance profesional también puede implicar la obtención de una posición favorable en otra empresa en el futuro y el prestigio organizativo de la empresa actual del empleado puede facilitar esto (Nouri & Parker, 2013). Por otro lado, el prestigio organizacional es predictor importante de los resultados positivos de los empleados, como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el bienestar afectivo en el trabajo (Herrbach & Mignonac, 2004).

Para mejorar las percepciones de prestigio, las organizaciones deben resaltar los logros de la organización y los empleados a través de comunicaciones organizacionales internas, como correos electrónicos, memorandos, ceremonias de reconocimiento y a través del sitio web de la empresa (Fuller et al., 2006). Además, las organizaciones pueden aumentar la visibilidad de los logros organizacionales y de los empleados a través de programas de reclutamiento, capacitación y socialización al destacar los logros organizacionales y de los empleados dentro del contexto de estos programas (Fuller et al., 2006).

Por último, la variable el desarrollo profesional no es un tema nuevo; en el pasado reciente, las personas se involucran en el desarrollo profesional personal (Hall, 2002) al involucrarse en el avance educativo personal y la formación profesional; que pueden o no alinearse con sus objetivos organizacionales actuales. Es el proceso mediante el cual los empleados exploran, planifican y crean estratégicamente su futuro en el trabajo mediante el diseño de un plan de aprendizaje personal para alcanzar su potencial y cumplir con los requisitos de la misión de la organización (Bett, 2015).

El desarrollo profesional es parte de las prácticas de gestión de recursos humanos, lo que se conoce como el proceso mediante el cual los gerentes alientan y motivan a los empleados a ser responsables de sus propias carreras, brindan apoyo continuo, como comentarios sobre el desempeño individual y revelan información sobre la organización. Implica el aprendizaje continuo, la búsqueda de oportunidades, la toma de riesgos y la búsqueda de formas de contribuir a la organización de manera productiva y motivada (Anekwe, Ndubuisi-Okolo & Chizoba, 2020).

Las empresas, refieren Werther y Keith (1992), no solamente deben limitarse a presentar información sobre las oportunidades, sino que deben ofrecer planes de crecimiento profesional que incluyan programas de capacitación y desarrollo. Sin embargo, la mayoría de las empresas no brindan suficiente capacitación, si es que la brindan, a su fuerza laboral actual. Muchos ni siquiera tienen un conocimiento adecuado de las habilidades y talentos de sus empleados, particularmente las grandes organizaciones. Las empresas deben encontrar una forma de crear un entorno que sea más adaptable, colaborativo y preparado para habilidades (Eugene, 2012).

Por otro lado, el desarrollo debe ser una opción empresarial estratégica si las empresas quieren tener éxito en este mundo tan competitivo (Fernández, 2002). Según Byars y Rue (2004), los siguientes objetivos principales del desarrollo profesional son satisfacer las necesidades inmediatas y futuras de recursos humanos de la organización-de manera oportuna, informar mejor a la organización y al individuo sobre posibles trayectorias profesionales, utilizar al máximo los programas de recursos humanos. Adeniji y Osibanjo (2012) argumentan que el desarrollo profesional reduce los costos invertidos en la contratación y capacitación de nuevos empleados y beneficia a las empresas. También ayuda a retener y motivar a los empleados (Anekwe, et al. 2020).

Materiales y métodos

El enfoque fue cuantitativo, porque se midieron las variables a través de las herramientas estadísticas para comprobar la hipótesis anteriormente formulada. También fue de tipo aplicada porque se ha utilizado un modelo ya establecido. Asimismo, fue de nivel correlacional porque se comprobaron las relaciones entre las variables y el objeto de estudio. En cuanto al diseño fue no experimental transversal porque no se manipularon las variables, solo se observaron los hechos tal cual están y se procedieron a analizarlas; además, los datos se recogieron en un único tiempo (Hernández et al. 2014).

Respecto a la población se ha considerado a 50 colaboradores de la clínica y la muestra fue censal, porque se consideró toda la población. Al ser una muestra censal no hubo cálculo de muestra ni muestreo. Por otro lado, en cuanto a los criterios de selección se consideró los colaboradores que estén en planilla y se excluyeron a los colaboradores que estuvieron en suspensión perfecta o con licencia.

Cabe precisar que se empleó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario de Nouri y Parker (2013) para medir las variables: formación (9) y crecimiento profesional (5): en total son 14 preguntas y para la variable prestigio organizacional se empleó el cuestionario de Herrbach et al. (2004) con un total de 7 ítems mediante la escala Likert donde 1 es muy en desacuerdo y siete muy de acuerdo.

En cuanto al procedimiento, se solicitó el permiso al gerente en el mes de mayo 2021 para aplicar la encuesta presencialmente a los colaboradores. Una vez concedido el permiso, la investigadora coordinó junto al encargado el horario (siendo los viernes, 5pm). Cabe señalar que, la duración del cuestionario fue de 20 minutos y a cada participante se le explicó el objetivo y cualquier duda.

Respecto al procesamiento de datos, después de aplicar el cuestionario, se utilizaron el software SPSS 25 y Excel 2019 para procesar los datos. Luego, se realizó la confiabilidad a través del Alpha de Cronbach, obteniendo 0.914 para formación profesional, 0,848 para prestigio organizacional y 0.915 para Desarrollo profesional. Posteriormente, se obtuvieron los principales descriptivos como medidas de tendencia central, posición y de dispersión. Finalmente, se demostró la relación a través de las pruebas de correlación (estadístico Rho de Spearman). Para ello, se realizó el análisis de la normalidad de los datos a través de la prueba de Kolmogorov Smirnov.

Resultados y discusión

En referencia a la identificación del nivel de formación, prestigio y crecimiento profesional de los trabajadores de la Clínica Soluciones Médicas del Norte SAC, se encontró los resultados mostrados en la tabla 1.

La muestra estuvo conformada por personal en proporciones similares para sexo y estado civil. Hubo una mayor proporción de personas con un nivel educativo de pregrado y que tienen cargo Asistencial.

Tabla 1

Muestra analizada

		N	%
Sexo	Femenino	26	52,0%
	Masculino	24	48,0%
Estado civil	Soltero	23	46,0%
	Casado	27	54,0%
Nivel educativo	Técnico	14	28,0%
	Pregrado	21	42,0%
	Postgrado	15	30,0%
Cargo	Gerencial	3	6,0%
	Administrativo	15	30,0%
	Asistencial (Salud)	32	64,0%
	Total	50	100,0%

Para determinar el nivel de cada una de las variables se usará una tabla de calificación mostrada a continuación.

Tabla 2

Escala de calificación

Nivel	Formación	Prestigio	Crecimiento profesional
Bajo	9 – 26	6 – 17	5 – 14
Medio	27 – 44	18 – 29	15 – 24
Alto	45 - 63	30 - 42	25 – 35

La tabla 2 mostró que la puntuación total de cada variable permitió identificar los niveles en que se ubica cada una.

Tabla 3*Niveles de formación, prestigio y crecimiento*

		N	Porcentaje
Nivel de formación	Bajo	4	8,0%
	Medio	46	92,0%
Nivel de prestigio	Alto	3	6,0%
	Bajo	4	8,0%
	Medio	43	86,0%
Nivel de Crecimiento	Alto	5	10,0%
	Bajo	4	8,0%
	Medio	41	82,0%

En la tabla 3 se puede observar que mayoritariamente la percepción de los trabajadores en cuanto a formación es media, por cuanto consideran que deben recibir mayores capacitaciones y formación laboral adecuada para mejorar algunas habilidades que son importantes conseguir para un adecuado desempeño. Asimismo, refirieron medianamente el considerar que la clínica es una entidad que le falta reforzar el prestigio y el orgullo de pertenecer en ella. Con relación al crecimiento profesional, también se encontró un nivel medio, es decir que consideran que no todas las acciones están contribuyendo con sus objetivos profesionales futuros.

Según este objetivo se pudo determinar a través de un análisis descriptivo, un promedio regular en las tres variables debido a que los colaboradores no siempre reciben las capacitaciones o cursos para aumentar los conocimientos sobre la organización y las habilidades de manera que ayude al desarrollo de su carrera. Además, el personal considera que la empresa tiene una regular reputación, por ello debe reforzar sus acciones de mejora para incrementar sus puntajes. Del mismo modo, Yildiz (2018) encontró un nivel moderado en el prestigio organizacional porque la empresa debe mejorar la infraestructura y ofrecer mejor equipamiento para cambiar las percepciones de sus colaboradores respecto a esta variable. Asimismo, Billings et al. (2021) encontraron que en su gran mayoría experimentaron crecimiento profesional, los colaboradores están motivados y con anhelos de implementar nuevos métodos de trabajo. Esto discrepa de los resultados de Mejía (2019) y Adegbite (2019) ya que el nivel de crecimiento y formación obtuvieron bajos niveles porque la empresa no ofrece a sus colaboradores las mismas oportunidades. Por tal razón, es fundamental proporcionar oportunidades de crecimiento y

desarrollo en el trabajo (Ibrahim et al., 2017) para que demuestren sus conocimientos, habilidades en sus áreas y su percepción hacia la empresa sea positiva (Nouri & Parker, 2013).

Respecto a determinar la relación entre la formación profesional y prestigio organizacional de los trabajadores de la clínica Soluciones Médicas del Norte S.A.C., se halló lo siguiente:

Tabla 4

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Formación profesional	,212	50	,000
Prestigio organizacional	,201	50	,000
Crecimiento profesional	,237	50	,000

La tabla 4, muestra que tanto la formación profesional, el prestigio organizacional y crecimiento profesional no siguen una distribución normal, por tanto, se utilizará el coeficiente Rho de Spearman para establecer la relación entre las variables, según la siguiente tabla:

Tabla 5

Correlación entre Formación profesional y Prestigio organizacional

		Formación profesional	Prestigio organizacional
Rho de Spearman	Formación profesional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,769**
		N	50
	Prestigio organizacional	Coefficiente de correlación	,769**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

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

La tabla 5, muestra que la formación profesional se encontró relacionada de manera positiva e intensa con el prestigio organizacional, con ello se puede decir que, ante una mayor percepción de formación profesional, se tendrá también una mayor valoración del prestigio de la organización. Esto implica que las diferentes estrategias como los cursos o seminarios contribuye a que los colaboradores tengan opiniones positivas acerca de la clínica. Asimismo,

Diario Gestión (2018) refirió que las estrategias de formación profesional contribuyen al prestigio organizacional. Asimismo, Ludwikowska (2018) demostraron la relación entre las variables; por tal razón es clave brindar mayores programas de formación para tener una percepción más favorable sobre el prestigio (Nouri & Parker, 2013) ya que las empresas aumentan la visibilidad de sus éxitos y de sus trabajadores mediante programas de reclutamiento, capacitación y socialización (Fuller et. al., 2006).

Sobre la determinación de la relación entre la formación y crecimiento profesional de los trabajadores de la Clínica Soluciones Médicas del Norte SAC, se halló lo siguiente:

Tabla 6

Correlación entre Formación y Crecimiento profesional

			Formación profesional	Crecimiento profesional
Rho de Spearman	Formación profesional	Coefficiente de correlación	1,000	,770**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Crecimiento profesional	Coefficiente de correlación	,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Los resultados en la tabla 6, muestran que la formación profesional se encontró relacionada de manera positiva con el crecimiento profesional, por tanto, ante una mayor percepción de formación profesional, se esperaría también una mejor percepción del crecimiento profesional.

En cuanto a este objetivo se halló relación positiva e intensa entre las variables ya que la clínica promueve el logro de las metas profesionales de sus colaboradores mediante técnicas como las actualizaciones, capacitaciones o talleres. Asimismo, Nava-Macali et. al. (2019) encontraron resultados similares. También Mohammad y Anto (2020) demostraron relación entre formación y crecimiento profesional y sostuvieron la importancia de estas variables para potenciar las habilidades del personal. Por lo tanto, las empresas del sector salud deben diseñar e invertir en programas como capacitación efectiva o cursos según las necesidades del personal, de manera que, aumenten sus conocimientos o talentos (Zahoor & Mustafa, 2020).

Sobre la determinación de la relación entre el prestigio organizacional y crecimiento profesional de los trabajadores de la Clínica Soluciones Médicas del Norte SAC, se halló lo siguiente:

Tabla 7

Correlación entre Prestigio organizacional y Crecimiento profesional

			Prestigio organizacional	Crecimiento profesional
Rho de Spearman	Prestigio organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,364**
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	50	50
	Crecimiento profesional	Coeficiente de correlación	,364**	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	50	50

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

La tabla 7, muestra que el prestigio organizacional se encontró relacionado de manera positiva con el crecimiento profesional, aunque esta relación no fue muy intensa fue significativa (Sig.<0.05), por tanto, ante una mayor percepción del prestigio de la organización, se esperaría también una mejor percepción del crecimiento profesional.

En este objetivo se halló una relación positiva pero no intensa entre ambas variables, esto significa que, los colaboradores realizan comentarios positivos sobre la reputación de la empresa ya que éstas les ofrece oportunidades de planes de carrera. Igualmente, Sharma (2019) obtuvo los mismos hallazgos y mencionó que los anuncios y campañas sobre los éxitos de la institución desarrollará una percepción positiva sobre el prestigio de ésta. Estas oportunidades solo las ofrece las organizaciones de alto prestigio (Nouri & Parker, 2013), logrando resultados positivos en las personas (Herrbach & Mignonac, 2004).

Determinar la relación entre la formación profesional, prestigio organizacional y crecimiento profesional de los trabajadores de la clínica, se halló lo siguiente:

Respondiendo a la hipótesis planteada a partir del objetivo general, se halló que existe relación positiva e intensa entre la Formación profesional y el Prestigio organizacional ($r=0.769$), entre la Formación y el Crecimiento profesionales ($r=0.770$), no obstante, en la relación de Prestigio organizacional y Crecimiento profesional, a pesar de que se halló la relación positiva esta no fue intensa ($r=0.364$). Por lo tanto, queda demostrado que, a medida que los colaboradores reciban acceso a cursos, capacitaciones e información relacionada a

mejorar las funciones en la empresa, esta recibirá mejor puntuación en prestigio organizacional. Además, contribuirá en su desarrollo laboral. Los colaboradores esperan actualizar siempre sus conocimientos y habilidades para percibir a su empresa como una de las mejores.

Por último, en el objetivo general se demostró una relación positiva entre las tres variables planteadas en el estudio, corroborando la hipótesis principal. Del mismo modo, Sharma (2019) encontraron relación entre las variables. Asimismo, Adegbite (2019) demostró la correlación entre los constructos porque los colaboradores consideran clave diseñar e implementar estrategias como las capacitaciones, talleres y cursos que refuercen el prestigio de las organizaciones, Sin embargo, la mayoría de las empresas no realizan estas estrategias y desconocen los talentos de sus colaboradores. Por lo tanto, Eugene (2012) destaca la necesidad de un entorno más colaborativo y preparado para habilidades a través de la formación y crecimiento.

Conclusiones

Se identificó un promedio regular en la formación, crecimiento profesional y prestigio organizacional porque los trabajadores escasamente son capacitados o acceden a cursos para incrementar sus conocimientos. Así mismo, esto genera una inadecuada percepción sobre el prestigio de la empresa ya que el personal no se siente orgulloso de trabajar en esta.

Se encontró relación positiva e intensa entre la formación profesional y prestigio organizacional porque la empresa enseña al colaborador sobre los valores, principios, le brinda cursos o entrenamiento en habilidades interpersonales, planificación y organización, etc.; esto permite su visión favorable acerca de la empresa.

Se demostró una relación positiva e intensa entre la formación y crecimiento profesional porque la empresa ha impulsado el logro de las metas profesionales de sus trabajadores a través de diferentes cursos, actualizaciones y capacitaciones.

Se halló relación positiva pero no intensa entre el prestigio organizacional y crecimiento profesional porque los colaboradores tendrán una buena opinión sobre la empresa a medida que les brindan oportunidades de desarrollo en el trabajo o planes de carrera.

Se evidenció, por lo tanto, relación positiva entre las variables formación profesional, prestigio organizacional y crecimiento profesional de los colaboradores porque para los colaboradores es fundamental contar con acceso a herramientas u oportunidades que les permita impulsar su carrera; de esta manera tendrá una percepción positiva hacia su empresa.

Recomendaciones

Organizar cada mes en la medida de las posibilidades capacitaciones, talleres, conferencias y seminarios para el personal por áreas y puestos; esto contribuirá a potenciar las habilidades y las competencias de los colaboradores; predisponiéndolos a esforzarse más para el éxito de la clínica; además, aumentará la percepción favorable de la misma. La organización debe asegurarse de que su personal cuente con la orientación adecuada para adquirir más habilidades que les permite ocupar puestos futuros, afrontar retos y mantenerse comprometidos.

Controlar perennemente el cumplimiento de metas y propósitos de los colaboradores a través de un registro. Además, enseñar estrategias al personal sobre una adecuada organización y planificación, esto aumentará el prestigio de la clínica.

Brindar la oportunidad de participar en proyectos laborales por áreas y recompensar a los sobresalientes. Además, revisar sus políticas de recursos humanos para garantizar la igualdad de oportunidades y el cumplimiento de estas.

Difundir los logros de la organización a través de la página web y redes sociales; además, brindar oportunidades de interacción y exposición de actividades relevantes que permita desarrollar una percepción positiva sobre el prestigio organizacional y por ende el crecimiento profesional.

Difundir el plan de carrera que tiene la clínica para las áreas y puestos de trabajo con el objetivo que el personal tenga conocimiento sobre ello. Además, considerar actualizar el plan de carrera para mejorar todas las necesidades que se vayan presentando, considerando el progreso del personal para reforzar el prestigio de la empresa.

Referencias

- Adeniji, A. & Osibanjo, A. (2012). *Human Resource Management: Theory & Practice*. Pumark Nigeria Limited, Lagos.
- Adegbite, R. (2019). Exploring Regulat Exploring Regulatory Framework Guiding Bank Emplo amework Guiding Bank Employees' Car ees' Career Advancement in Nigeria [doctoral thesis, Walden Universit]. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/7781>
- Anekwe, R.; Ndubuisi-Okolo, P. & Chizoba, N. (2020). Career Development and Employee Performance of Banks in Anambra State, Nigeria. *International Journal of Academic Accounting, Finance & Management Research*,4,1-9. <https://n9.cl/c9zqd>
- Bett, C. (2015). Effect of training and career development on employee Performance: a case of kcb branches In the north rift region, Kenya. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*,4(5),38-49. <https://garph.co.uk/IJARMSS/May2015/3.pdf>
- Byars & Rue (2004). *Human Resource Management*. McGraw-Hill/Irwin.
- Diario Gestión (29 de agosto 2018). El 48% de los trabajadores peruanos recibió capacitación de su actual empleo. <https://n9.cl/ezjx1>
- Diario Gestión (19 de septiembre del 2019). ¿Cómo afecta la alta rotación de personal en la productividad laboral? <https://n9.cl/ecysb>
- Dutton, J., Dukerich, J., & Harquail, C. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239–263. <https://doi.org/10.2307/2393235>
- Kelley, F. (2012). *Career development practices among commercial banks in kenya* [Master's Thesis, University of Nairobi]. <https://n9.cl/32lrh>
- Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de Gestión*, 2(1),65-90. <https://n9.cl/d5des>
- Fuller, J. et al. (2006). Perceived external prestige and internal respect: New insights into the organizational identification process. *Human Relations*, 59 (6), 815-846. <https://doi.org/10.1177/0018726706067148>

- Hall, D. T. (2002). *Career in and out of organizations*. CA: Sage Publications
- Hausknecht, J.; Rodda, J. & Howard, M. (2009). Targeted employee retention: Performance-based and job-related differences in reported reasons for staying. *Human Resource Management*, 48(2), 269-28. <https://hdl.handle.net/1813/74927>
- Herrbach, O., & Mignonac, K. (2004). How organisational image affects employee attitudes. *Human Resource Management Journal*, 14(4), 76-88. <https://n9.cl/8kx1j>
- Herrbach, O., Mignonac, K. & Gatignon, A. L. (2004). Exploring the role of perceived external prestige in managers' turnover intentions. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(8), 1390-1407. <https://doi.org/10.1080/0958519042000257995>
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A. & Bakare, K. (2017). The effect of soft skills and training methodology on employee performance. *European Journal of Training and Development*, 41(4), 388-406. <https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2016-0066>
- Ludwikowska, K. (2018). The effectiveness of training needs analysis and its relation to employee efficiency. University of Science and Technology. <https://n9.cl/htv9m>
- Mohammad, H. & Anto, M. (2020). An Empirical Study on the Relationship of Effectiveness of Training on Employee Performance among Private Hospitals and Clinics in the Kingdom of Bahrain. *iKSP Journal of Innovative Writings*.1 (1), 8-18. <https://n9.cl/ck56c0>
- Mejía, K. (2019). *Elaboración de un plan carrera para incentivar la estabilidad y el crecimiento personal en la empresa Gestium Sli en el distrito metropolitano de Quito 2018-2019* [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológico Superior Cordillera]. <https://n9.cl/3ft65>
- Nava-Macali, J.; Nava-de Jesús, C. & Almari, E. (2019). Effectiveness of Career Development Program on Job Satisfaction and Retention of Employees in a Private University in the Philippines. *Archives of Business Research*, 7(7), 301-310. <https://doi.org/10.14738/abr.77.6730>
- Nordhaug, O. (1989). Reward functions of personnel training. *Human Relations*, 42(5), 373–388. <https://doi.org/10.1177/001872678904200501>

- Nouri, H. & Parker, R. (2013). Career growth opportunities and employee turnover intentions in public accounting firms. *The British Accounting Review*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bar.2013.03.002>
- Sharma, A. (2019). Meaningfulness of work and perceived organizational prestige as precursors of organizational citizenship behavior. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7 (1), 316-323. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7136>
- Srivani, K. & Krishna, B. (2020). Employee Retention Strategies in Select Private Sector Banks - A Study in Greater Hyderabad. *Mukt Shabd Journal*, 9, 1317-1339. <http://shabdbooks.com/gallery/137-april2020.pdf>
- Sturges, J. et al. (2000). Who's in charge? Graduates' attitudes to and experiences of career management and their relationship with organizational commitment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(3), 351-370. <https://doi.org/10.1080/135943200417966>
- Timsal, A.; Awais, M. & Shoaib, O. (2016). On job Training and Its Effectiveness: An Employee Perspective. *South Asian Journal of Banking and Social Sciences*, 2 (1). <https://n9.cl/l6p0u>
- Yildiz, K. (2018). The effects of organizational prestige on organizational identification: a case study in primary schools. *European Journal of Education Studies*, 4 ,275-293. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED586119.pdf>
- Young, D. (2020). *Strategies to Retain Mental Health Workers in Community Mental Health Clinics*. Walden University, Mineápolis, Minnesota.
- Werther, W. & Keith, D. (1992). *Administración de personal y Recursos Humanos* (3^a ed.). Editorial Mc Graw Hill.
- Zahoor, H. & Mustafa, N. (2020). *Training and Development and health workers' motivation and performance*. Intraders. <https://n9.cl/bsl7b>

Anexos

Tabla 8

Operacionalización de variable

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	Indicadores	Técnica	Instrumento
Formación profesional	<p>Nouri y Parker (2013) demostraron que la formación está vinculada a las oportunidades de crecimiento profesional. Es el desarrollo del conocimiento, o destrezas que los colaboradores deben tener para realizar las tareas de su trabajo de una manera eficiente.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1.La formación aumenta los conocimientos sobre la empresa. 2.La formación aumenta la comprensión sobre la empresa. 3.En general la capacitación aumenta la comprensión sobre la empresa. 4.La formación contribuye al desarrollo profesional. 5.La formación aumenta las habilidades de comunicación. 6.La formación mejora las habilidades de planificación y organización. 7.El entrenamiento mejora las habilidades interpersonales. 8.La capacitación mejora la capacidad para analizar cuestiones complejas de la empresa. 9.La formación contribuye a crecer como profesional. 	ENCUESTA	CUESTIONARIO

Prestigio organizacional	Es la percepción que tiene el empleado sobre la empresa en la que trabaja y puede afectar las oportunidades profesionales de los empleados (Nouri & Parker, 2013).	<p>10.Buena opinión sobre la empresa.</p> <p>11.Se considera prestigioso pertenecer a la empresa</p> <p>12.La empresa es una de las mejores.</p> <p>13.La empresa es menospreciada por otras empresas.</p> <p>14.Sentirse orgulloso de pertenecer a la empresa.</p> <p>15.La empresa no tiene buena reputación.</p>
Crecimiento profesional	Es el proceso mediante el cual los empleados exploran, planifican y crean estratégicamente su futuro en el trabajo mediante el diseño de un plan de aprendizaje personal para alcanzar su potencial y cumplir con los requisitos de la misión de la organización.	<p>16.El trabajo actual es útil para lograr objetivos profesionales.</p> <p>17.El trabajo actual es relevante para el crecimiento y desarrollo de la profesión.</p> <p>18.El trabajo actual llevará a la consecución los objetivos profesionales futuros.</p> <p>19.Trabajar para la empresa ayudará en la carrera.</p> <p>20.Trabajar para la empresa ha ayudado a crecer en la carrera.</p>

Nota: Basado en Nouri y Parker (2013) y Herrbach et al. (2004)

				<p>18.El trabajo actual llevará a la consecución los objetivos profesionales futuros.</p> <p>19.Trabajar para la empresa ayudará en la carrera.</p> <p>20.Trabajar para la empresa ha ayudado a crecer en la carrera.</p>
<p>Población/ Muestra Población: 50 colaboradores. Muestra: censal.</p>	<p>Instrumento de Recolección de datos - Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario.</p>	<p>Procedimiento La encuesta se realizó en los meses de abril y mayo del 2021 de manera presencial.</p>	<p>Técnicas Estadísticas Estadísticas descriptivas. Estadística inferencial.</p>	<p>Procesamiento El procesamiento de la información se realizó en el programa estadístico SPSS 25. Se realizó la Confiabilidad y validez Luego se hallaron las medidas descriptivas y la correlación.</p>

Cuestionario

I. Información general:

Sexo F () M ()

Estado civil:

Grado de instrucción:

Tiempo de servicio en la empresa:

Cargo que ocupa:

Edad:

II. Instrucciones:

Recuerde marcar en el casillero que usted considere prudente donde 1 es muy en desacuerdo y 7 muy de acuerdo:

1	2	3	4	5	6	7
Muy en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	Parcialmente de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

FORMACIÓN PROFESIONAL							
Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1.La formación proporcionada por mi empresa (valores, principios, etc.) ha aumentado considerablemente mis conocimientos sobre la organización.							
2.La capacitación brindada por mi empresa (cursos, entrenamiento, etc.) ha aumentado en gran medida mis conocimientos sobre la organización.							
3.La capacitación ha aumentado significativamente mi comprensión general sobre la empresa.							
4.La formación ha contribuido a mi desarrollo como trabajador de la empresa.							
5.La formación ha aumentado significativamente mis habilidades de comunicación, tanto oral como escrita.							
6.La formación ha mejorado significativamente mis habilidades de planificación y organización.							
7.El entrenamiento ha mejorado significativamente mis habilidades interpersonales.							
8.La capacitación ha mejorado significativamente mi capacidad para analizar cuestiones complejas de la empresa							
9.La formación de mi empresa me ha ayudado a crecer como persona de negocios.							
PRESTIGIO ORGANIZACIONAL							
10.La gente de mi comunidad tiene una buena opinión acerca de esta empresa.							
11.En mi comunidad se considera prestigioso el pertenecer a esta empresa.							
12.Mi empresa es considerada como una de las mejores							
13.La gente de otras organizaciones menosprecia mi empresa.							
14.Los trabajadores de otras instituciones estarían orgullosos de trabajar en mi empresa.							
15.Mi empresa no tiene buena reputación en mi comunidad.							
CRECIMIENTO PROFESIONAL							
16.Mi trabajo actual es útil para lograr mis objetivos profesionales.							
17.Mi trabajo actual es relevante para el crecimiento y desarrollo de mi carrera.							
18.Siento que mi trabajo actual me llevará al logro futuro de mis metas profesionales.							
19.Trabajar para mi empresa me ayudará en mi carrera							
20.Creo que mi trabajo actual me ha ayudado a crecer en mi carrera.							

Constancia de autorización de uso de datos



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Asunto: Carta de aceptación de la empresa

Estimado Señor

Mg. Carlos Eduardo Montero Flores

Director de Escuela Profesional de Administración de empresas

Facultad de Ciencias Empresariales

Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo

Presente. –

Por medio de la presente, hacemos constar que la Srta. Jahaira Dayana Salazar Vigo, identificada con DNI 77417217, estudiante de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, de la Escuela de Administración de Empresas, Facultad de Ciencias Empresariales, tiene las autorizaciones correspondientes para realizar la investigación titulada **FORMACIÓN PROFESIONAL, PRESTIGIO ORGANIZACIONAL Y CRECIMIENTO PROFESIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA CLÍNICA SOLUCIONES MÉDICAS DEL NORTE S.A.C.**

Se expide el presente documento para los fines que el usuario crea pertinente.

Atentamente

Chiclayo, 25 de marzo de 2021


S SOLUCIONES MEDICAS DEL NORTE S.A.C.
 Mg. C.P.C. Carlos A. García Pintado
 GERENTE GENERAL