

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA
LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA
DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN COVID-19
HOSPITAL POLICIA NACIONAL DEL PERÚ LUIS N.
SÁENZ, LIMA 2021”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD**

A handwritten signature in black ink, appearing to read "M. Segundina".

MIRIAM SEGUNDINA CORONEL CRISTOBAL

**Callao, 2021
PERÚ**

A handwritten signature in black ink, appearing to read "W. S. F.", enclosed in a light gray rectangular box.

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO:

- Dr. Hernán Cortez Gutiérrez Presidente
- Dr. César Ángel Durand Gonzales Secretario
- Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía Miembro
- Mg. María Elena Teodosio Ydrogo Miembro

ASESOR: Mg. WALTER RICARDO SAAVEDRA LÓPEZ.

Nº de Libro: 01.

Nº de Folio: 346.

Nº de Acta: 193.

Fecha de Aprobación de Tesis: 11 de noviembre del 2021.

Resolución de Comité Directivo de la Unidad de Posgrado

Nº 112-2021-CDUPG-FCS de fecha 11 de noviembre del 2021

DEDICATORIA

*A mi padre **Santiago**, que me diste lo mejor de ti y ahora estás en el cielo con Dios, sé que puedes escucharme y aunque no estás aquí, puedes saber cómo me siento.*

*A mi hija **Michelle**, por ser fuente de mi motivación e inspiración poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.*

*A **Dios** con mucho amor y gratitud por darme como madre a **Honorata**, ejemplo de Honestidad y Respeto.*

*A mi tía **Nancy** con sus palabras de aliento nunca me dejaban decaer para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales.*

AGRADECIMIENTO

Al director del Hospital PNP Luis N. Sáenz, GRNL SPNP NAGY ESAÚ CABRERA CONTRERAS y al Jefe de Recursos Humanos del Hospital PNP Luis N. Sáenz, CMDTE SPNP ZARATE GAMARRA DAVID; por haber aceptado y darme las facilidades para la aplicación del instrumento de tesis.

A la Universidad Nacional del Callao, porque me permitió acceder a una educación con calidad, y realizar una maestría como especialización. A mi asesor y profesores.

A mi asesor por haberme guiado en esta tesis, en base a su experiencia y sabiduría ha sabido direccionar mis conocimientos.

**Miriam Segundina Coronel
Cristóbal**

ÍNDICE

	Págs.
TABLAS DE CONTENIDO	3
TABLAS DE GRÁFICOS	5
RESUMEN	6
ABSTRACT	7
INTRODUCCIÓN	8
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	10
1.1. Descripción de la realidad problemática	10
1.2. Formulación del problema	13
1.3. Objetivos	14
1.4. Delimitantes de la investigación	14
II. MARCO TEÓRICO	16
2.1. Antecedentes Internacionales y Nacionales	16
2.2. Bases Teóricas	23
2.3. Base Conceptual	29
2.4. Definición de términos básicos	40
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	43
3.1. Hipótesis	43
3.2. Definición Conceptual de Variables	44
3.2.1 Operacionalización de variables	46
IV. DISEÑO METODOLÓGICO	47
4.1. Tipo y diseño de la investigación	47
4.2. Método de investigación	48
4.3. Población y muestra	48

4.4.	Lugar de estudio y periodo desarrollado	49
4.5.	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información	50
4.6.	Análisis y procesamiento de datos	53
V.	RESULTADOS	55
5.1.	Resultados descriptivos	55
5.2.	Resultados inferenciales	58
VI.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	63
6.1.	Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	63
6.2.	Contrastación de los resultados con otros estudios similares	67
6.3.	Responsabilidad ética	71
	CONCLUSIONES	72
	RECOMENDACIONES	73
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
	ANEXOS	91

TABLAS DE CONTENIDO

	Págs.
Tabla 4.5.1 Baremos Clima Organizacional.....	51
Tabla 4.5.2 Baremos Calidad de Vida Laboral.....	52
Tabla 4.5.3 Fuerza de correlación.....	54
Tabla 5.1.1 Datos generales.....	55
Tabla 5.1.2 Clima Organizacional.....	56
Tabla 5.1.3 Dimensiones del Clima Organizacional.....	57
Tabla 5.1.4 Calidad de vida laboral.....	57
Tabla 5.1.5 Dimensiones de la Calidad de vida laboral.....	58
Tabla 5.2.1 Cruce del Clima Organizacional y la Calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.....	58
Tabla 5.2.2 Cruce del Clima Organizacional y la dimensión Apoyo Directivo de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.....	60
Tabla 5.2.3 Cruce del Clima Organizacional y la dimensión Demanda de trabajo de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.....	61
Tabla 5.2.4 Cruce del Clima Organizacional y la dimensión Motivación intrínseca de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.....	62

Tabla 6.1.1	Coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre el Clima organizacional y Calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.....	63
Tabla 6.1.2	Coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre el Clima organizacional y Calidad de vida laboral en su dimensión Apoyo directivo en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.....	64
Tabla 6.1.3	Coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre el Clima organizacional y Calidad de vida laboral en su dimensión Demanda de trabajo en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID -19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.....	65
Tabla 6.1.4	Coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre el Clima organizacional y Calidad de vida laboral en su dimensión Motivación intrínseca en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.....	67

TABLAS DE GRÁFICOS

	Págs.
Gráfico 5.2.1 Cruce del Clima Organizacional y la Calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.....	59
Gráfico 5.2.2 Cruce del Clima Organizacional y la dimensión Apoyo directivo de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.....	60
Gráfico 5.2.3 Cruce del Clima Organizacional y la dimensión Demanda de trabajo de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.....	61
Gráfico 5.2.4 Cruce del Clima Organizacional y la dimensión Motivación intrínseca de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.....	62

RESUMEN

El **objetivo** de este estudio fue establecer la relación entre el clima organizacional y calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID -19 Hospital PNP Luis N. Sáenz 2021. Para lo cual la **metodología** de investigación fue no experimental, cuantitativo, correlacionar y transversal, cuya población a analizar fue conformada por 50 profesionales de enfermería y la muestra fue de 44, seleccionados por conveniencia. Los datos fueron obtenidos mediante la encuesta utilizando dos cuestionarios, Cuestionario del Clima organizacional relacionado al Covid-19 y Cuestionario CVP-35, los cuales fueron auto administrados. El análisis estadístico se realizó mediante el cálculo de coeficiente de correlación de Spearman, considerando un nivel de significancia del 5%. **Resultados.** El Clima organizacional fue de nivel alto para el 47.7% de los profesionales de salud, la Calidad de vida laboral fue de nivel regular para el 79.5%. Se encontró relación directa significativa del Clima organizacional con la Calidad de vida laboral ($\rho = 0.382$, $p = 0.010$), el Apoyo directivo ($\rho = 0.424$, $p = 0.004$) y la Motivación intrínseca ($\rho = 0.429$, $p = 0.004$), no así con la Demanda de trabajo ($\rho = 0.143$, $p = 0.354$). **Conclusión.** Existe relación significativa directa leve entre el Clima organizacional y la Calidad de vida laboral, así como con las dimensiones “apoyo directivo” y “motivación intrínseca”, mientras que no se evidenció relación entre el clima organizacional y la dimensión “demanda de trabajo” de la calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización COVID-19 del Hospital PNP Luis N. Sáenz.

Palabras clave: Clima organizacional, Calidad de vida, Enfermería, Hospitalización, COVID-19.

ABSTRACT

The **objective** of this study was to establish the relationship between the organizational climate and quality of work life in nursing professionals from the COVID -19 hospitalization service of the Hospital PNP Luis N. Sáenz. For which the research **methodology** was non-experimental, quantitative, correlated and cross-sectional, whose population to be analyzed was made up of 50 nursing professionals and the sample was 44, selected for convenience. The data were obtained through the survey using two questionnaires, the Organizational Climate Questionnaire related to Covid-19 and the CVP-35 Questionnaire, which were self-administered. Statistical analysis was performed by calculating Spearman's correlation coefficient, considering a significance level of 5%. **Results.** The Organizational Climate was of a high level for 47.7% of the health professionals, the Quality of work life was of a regular level for 79.5%. A significant direct relationship was found between the organizational climate and the quality of work life ($\rho = 0.382$, $p = 0.010$), directive support ($\rho = 0.424$, $p = 0.004$) and intrinsic motivation ($\rho = 0.429$, $p = 0.004$), not so with the demand for labor ($\rho = 0.143$, $p = 0.354$). **Conclusion.** There is a slight direct significant relationship between the organizational climate and the quality of work life, in addition, there is a direct and low relationship between the organizational climate and the dimensions "managerial support" and "intrinsic motivation" of the quality of work life, and there is no relationship between the organizational climate and the "work demand" dimension of the quality of work life in nursing professionals of the COVID-19 Hospitalization Service of the Hospital PNP Luis N. Sáenz.

Keywords: Organizational climate, Quality of life, Nursing, Hospitalization, COVID-19.

INTRODUCCIÓN

Estudiar la calidad de vida laboral supone como principal objetivo realizar una valoración de la percepción de los trabajadores respecto a sus ambientes de trabajo, así como también, permite identificar cuáles son los principales factores que hacen que esta percepción sea positiva o negativa. La calidad de vida laboral o calidad de vida en el trabajo se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran, lo que resulta en una evaluación del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa impacta en el óptimo funcionar de la organización.

La calidad de vida laboral se refiere al bienestar de los empleados y tiene relación directa con la satisfacción del empleado con una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo. En este sentido, no podemos dejar fuera del análisis la aparición de la pandemia por el COVID-19, emergencia sanitaria mundial que ha trastocado el mundo laboral, impactando en la calidad de vida de uno de los activos más valiosos de las instituciones de salud, el recurso humano y, por ende, en la disposición y compromiso del equipo de trabajo en cada una de las actividades asignadas.

Por ello, la comunidad científica en el afán de mejorar la percepción del apoyo directivo, de las demandas de trabajo y la motivación intrínseca, recomienda el análisis del clima organizacional, ya que influye en el comportamiento que tiene cada uno de los miembros al interior de un nosocomio; incidiendo en el desempeño, satisfacción del paciente y calidad de servicio.

Sin embargo, aún existen estudios que rechazan la relación entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral, afirmando que la calidad vital depende únicamente del individuo. Por ello, se torna imprescindible, la ejecución de una investigación, que permita establecer con certeza la relación entre las variables de estudio.

Lo señalado en los acápites anteriores y, principalmente la necesidad de estudiar las implicancias que existen entre el clima laboral y las condiciones de vida en el trabajo, motivan la ejecución del estudio titulado: "Clima Organizacional y Calidad de Vida Laboral en Profesionales de Enfermería del Servicio de Hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz, 2021", constituido específicamente por 8 capítulos: Capítulo I: Planteamiento del problema, Capítulo II: Marco teórico, Capítulo III: Hipótesis y variables, Capítulo IV: Diseño Metodológico, Capítulo V: Resultados, Capítulo VI: Discusión de Resultados, Conclusiones, Recomendaciones, Referencias Bibliográficas y Anexos.

La autora

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El clima organizacional es considerado como el fenómeno que influye en los procesos de la organización y en el aspecto psicológico de los trabajadores los cuales repercuten en los resultados de la empresa (1), ello en la actualidad es desafiado por la pandemia por COVID-19, que ha expuesto la deficiencia existente en los diversos sistemas de salud (2).

Ello fue evidenciado por Shadmi, Chen, Dourado, Faran, Furler y Hangoma; (2020) que, debido a la falta de preparación por parte del sistema de salud, identificaron un clima organizacional debilitado (3). Adicionalmente Aymen, et al; (2020) mencionan que la falta de instalaciones adecuadas, por ejemplo, falta de personal, falta de medidas de protección, falta de disponibilidad de equipo y medicamentos adecuados, y la falta de indemnización para proteger a la familia de verse afectada por el virus, evidencia un clima organizacional deficiente para los trabajadores de salud entre ellos el personal de enfermería (4). Y Urooj, Ansari, Siraj, Khan y Tariq; (2020) han observado que, con la aparición de la pandemia, particularmente el personal de enfermería se ha enfrentado a multitud de problemas en forma de alto riesgo de exposición a la infección, pánico físico y psicológico, falta de equipo de protección personal y agotamiento excesivo. Condiciones que reflejan un clima organizacional inadecuado (5).

Por otro lado, la calidad de vida laboral, se puede considerar como la satisfacción que la persona tiene al realizar su trabajo, ya que cubre necesidades personales laborales, siendo algunos de ellos la seguridad en el puesto de trabajo, bienestar en la actividad laboral, desarrollo personal, entre otros (6). Al respecto se han identificado estudios en la cual evidencian el impacto que ha tenido la pandemia del COVID-19 en la

calidad de vida laboral, como el ejecutado por Rana, et al; (2020) quienes mencionan que la gravedad del virus aumenta a medida que se reportan más y más casos positivos y muertes, intensificando la labor del profesional de enfermería dejando efectos perjudiciales duraderos sobre su bienestar físico y psicológico (7). Mientras que Francis, et al; (2021), reportaron que en los hospitales públicos de Sarawak-Malasia, una calidad de vida en el trabajo moderada para el personal de enfermería, con insatisfacción en la relación y cooperación, en la autonomía laboral y en la adecuación de los recursos (8).

Posterior a ello, se han identificado estudios donde posicionan al clima organizacional como una de las variables que modifica las categorías o valores de la calidad de vida laboral durante el COVID-19, específicamente en el personal de enfermería, como por ejemplo Rana, et al; (2020) refieren, que las enfermeras están experimentando un deterioro significativo en su calidad de vida laboral debido a la ausencia de un clima organizacional de apoyo y bien equipado (7). De la misma manera, investigaciones anteriores como la de Kelbiso, Belay y Woldie (2017), relevaron que una mala calidad de vida laboral estaba relacionada con la falta de independencia para tomar decisiones sobre el cuidado de los pacientes, aumento de la carga de trabajo, conflictos de roles, falta de oportunidades para avanzar en la carrera, salario bajo, falta de autonomía profesional (9). Y según, Shazly y Fakhry (2016) los principales factores que influían en la insatisfacción con la calidad de vida laboral entre las enfermeras eran las horas de trabajo inadecuadas, los descansos insuficientes, el empleo deficiente, el retraso en la promoción y la capacitación insuficiente patrocinada por el hospital, aspectos relacionados al clima organizacional (10).

Sin embargo, aún existen investigaciones que rechazan la relación lineal entre las variables de estudio, tal como se expresa en el estudio de Ricse;

(2017), donde se afirma que la calidad de vida en el trabajo depende únicamente del individuo (11).

A nivel nacional, de acuerdo al Ministerio de Salud (2021), la pandemia por COVID-19, es causante de que se prolongue el estado de emergencia sanitaria, además de afectar negativamente el sistema de salud (12). de acuerdo al estudio de Barbaggelata y Escobar, la infección por COVID-19 a expuesto al profesional de enfermería a múltiples dificultades entre ellas: alto riesgo de infección, falta de equipos de protección personal y carga laboral excesiva, aspectos que afectan el clima organizacional y que podrían tener impacto en la calidad de vida laboral del profesional. A pesar de la importancia del tema, son escasas las investigaciones asociadas en contexto COVID-19. Evidenciando un vacío de investigación al respecto y la necesidad de estudios que evalúen ambas variables (13).

Específicamente, en el Hospital PNP Luis N. Sáenz, se ha podido evidenciar que la gestión administrativa por lo general, es muy compleja e ineficaz, debido a que las solicitudes presentadas por el personal asistencial son evaluadas por diversas áreas antes de emitir un resultado, afectando de manera indirecta la atención que se le brinda al usuario externo, por otro lado, el personal asistencial, en la actualidad, presentan gran carga laboral, debido a la pandemia por COVID-19, ya que la demanda de la atención a superado la oferta, los turnos laborales han sido multiplicados, por la falta de recurso humano, además la atención se ha visto afectada por la falta de recursos materiales, específicamente de Equipos de protección personal (EPP), siendo un motivo más para aumentar el temor de un posible contagio, afectando no solo su propia salud, sino de los suyos; dicha situación ha sido el impulsor de la elaboración de esta investigación, además de identificar la inexistencia de investigaciones que hayan determinado asociación entre clima organizacional y calidad de vida laboral en enfermeras del servicio de

hospitalización COVID-19 de la institución. Sin embargo, investigaciones anteriores como la efectuada por Prieto; (2016) en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos, quien evidenció un clima organizacional medio, que se relacionó significativamente con la satisfacción laboral ($p=0.000$), así mismo se ha observado que la calidad de vida laboral es regular en la mayoría de los casos (14).

Por ello, se torna imprescindible, la ejecución de una investigación que permita establecer con certeza la relación entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral, ya que su constitución permitiría exteriorizar la importancia de la estructura, políticas y decisiones de las instituciones y establecer medidas que garanticen el bienestar de la enfermera, para preservar el de los pacientes.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 del Hospital PNP Luis N. Sáenz, Lima-2021?

1.2.2 Problemas Específicos

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 del Hospital PNP Luis N. Sáenz?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral en su dimensión demandas de trabajo en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 del Hospital PNP Luis N. Sáenz?

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz?

1.3. Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz, Lima-2021.

1.3.2 Objetivos Específicos

Establecer la relación entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.

Establecer la relación entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral en su dimensión demandas de trabajo en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.

Establecer las relaciones entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.

1.4. Delimitantes de la investigación

1.4.1. Delimitación teórica

El estudio se basó en el análisis del clima organizacional y de la calidad de vida laboral. Para lo cual se han utilizado diversas teorías, para la primera

variable se consideró la teoría de Rensis Likert, mientras que para la segunda variable la teoría de Abraham Maslow, y para analizar la relación de ambas se consideró la teoría de Florence Nigthingale y de Callista Roy.

1.4.2. Delimitación temporal

En junio se dio inicio a la elaboración, presentación y aprobación del proyecto de investigación, en julio se procedió con la recolección, procesamiento, análisis de los datos de información y el planteamiento de las conclusiones y recomendaciones y en agosto se realizó la preparación y presentación del informe final.

1.4.3. Delimitación espacial

En este estudio fueron considerados el personal de salud que laboraba en el servicio de hospitalización COVID-19 del Hospital Policía Nacional del Perú "Luis N. Sáenz".

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Francis, et al; (Malasia-2021), en su estudio de tipo descriptivo titulado: “Quality of work life among public hospital nurses in Sarawak”, refiere como objetivo establecer la calidad de vida laboral de las enfermeras. Fue un investigación observacional, descriptiva y transversal que incluyó a 461 profesionales. Los resultados mostraron una calidad de vida moderada (puntuación según QoWL: 158.85 / min 50 y máx. 250 puntos), con satisfacción en el trabajo (52.1%), en la cultura organizacional (56.8%), en la formación y desarrollo (50.5%), en la compensación y recompensas (61.6%), en las instalaciones para el trabajador (54%) y en la seguridad laboral (52.9%); e insatisfacción en la relación y cooperación (54.9%), en la autonomía laboral (61.6%) y en la adecuación de los recursos (64.4%). Finalmente, se concluyó que la calidad de vida laboral de las enfermeras fue moderada (8).

Ortiz, et al; (Argentina-2020), publicaron un estudio titulado: “Preocupaciones y demandas frente a COVID-19: Encuesta al personal de salud”, con el objeto de indagar sobre las condiciones que determinan el clima organizacional. Fue una investigación observacional, descriptiva y transversal que incluyó a 5670 trabajadores de salud. Los resultados mostraron a los recursos institucionales como la dimensión del clima organizacional percibida con mayor frecuencia como inadecuada, disponibilidad de equipos de protección personal como principal preocupación e institución de estrategias de contención para profesionales de salud como principal demanda. Finalmente, se concluyó que el personal

de salud percibió serias deficiencias en sus organizaciones, respecto de las condiciones necesarias para enfrentar la pandemia (15).

González y López; (Colombia-2019), publicaron un estudio titulado: “Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería en clínicas de servicios de salud”, con el objeto de establecer la calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería. Fue una investigación observacional, descriptiva y transversal que incluyó a 50 profesionales. Los resultados mostraron puntuaciones bajas en 4 dimensiones de la calidad de vida laboral: integración al puesto de trabajo, satisfacción, bienestar logrado a través del trabajo y administración del tiempo libre; y medias en 3 dimensiones: seguridad para el trabajo, soporte institucional y desarrollo profesional. Finalmente, se concluyó que el nivel de calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería fue medio-bajo (16).

Mengarelli, Calvelo, Zacharías, Garibotti; (Argentina-2018), realizaron un estudio titulado: “Clima organizacional en servicios de enfermería en un hospital público en Argentina”, con el objeto de evaluar la percepción del personal de enfermería asistencial sobre el clima organizacional. Fue una investigación descriptiva donde participaron 84 profesionales. Los resultados demostraron que las dimensiones desfavorables fueron “liderazgo” y “recompensa” (60% y 63%, respectivamente), mientras que las favorables “conflicto/cooperación” e “identidad” (69% y 80%, respectivamente), y el clima organización fue favorable principalmente en los varones. Concluyeron que el personal asistencial de enfermería tiene un alto grado de satisfacción (17).

De Los Ángeles; (Nicaragua-2017), publicó un estudio titulado: “Clima organizacional del departamento de enfermería del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua, marzo-abril 2017”, con el objeto de establecer el clima organizacional del personal de enfermería.

Fue una investigación observacional, descriptiva y transversal que incluyó a 30 profesionales. Los resultados mostraron un nivel poco satisfactorio en las dimensiones liderazgo (72.2%), motivación (63.8%), reciprocidad (64.3%) y participación (63.5%) del clima organizacional. Finalmente, se concluyó que el clima organizacional del departamento de enfermería fue poco satisfactorio (18).

Peralta; (Bolivia-2017), publicó un estudio titulado: “Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la caja de la Banca Privada”, con el objeto de relacionar las dimensiones intervinientes del clima organizacional y los factores de la satisfacción laboral. Fue un estudio descriptivo, correlacional, no experimental, donde participaron 74 profesionales de enfermería. Los resultados demostraron que el 84% de los profesionales identificaron un clima organizacional positivo, mientras que sus dimensiones “estructura” fue considerado flexible (92%), “responsabilidad” alta (91%), “recompensa” alta (91%), “riesgo” bajo (81%), “calidez” alto (90%), “apoyo” bajo (88%), “administración de conflicto” alta (80%), “identidad” alta (92%), “supervisión” flexible (90%), y la satisfacción laboral fue considerada como satisfecha (72%). Concluyó que el clima organizacional se relacionó con la satisfacción laboral ($p=0.01$) (19).

Aguilera, Bastidas, Bustamante, Cárdenas; (Chile-2017), publicaron un estudio titulado: “Clima organizacional y características del equipo de enfermería en el Hospital de San Carlos”, con el objeto de determinar el clima organizacional en este grupo profesional. Fue un estudio descriptivo, transversal, donde analizaron a 113 profesionales de enfermería, incluyendo auxiliares. Demostraron que el clima organizacional fue considerado como bueno en la mayoría de los profesionales, igual que las dimensiones “normas” e “identidad”, mientras que la dimensión de catalogado como malo fue la “recompensa”. Concluyeron que de manera general el clima organizacional fue buena (20).

Sánchez; (México-2017), publicó un estudio titulado: “Calidad de vida laboral del personal de enfermería que rota turnos en un Hospital Privado”, con el objeto de determinar la calidad de vida laboral en este grupo profesional. Fue una investigación descriptiva y transversal, donde participaron 78 enfermeros. Hallaron que la calidad de vida laboral por servicio fue regular (88.4%) y por turno también (87.1%). Concluyeron que el turno y el servicio no influye en la calidad de vida laboral (21).

Urgiles; (Ecuador-2017), publicaron un estudio titulado: “Factores asociados a la calidad de vida laboral en el personal asistencial de enfermería del “Hospital José Carrasco Arteaga”, Cuenca 2016”, con el objeto de determinar el nivel de percepción de la calidad de vida laboral. Fue un estudio analítico y transversal, donde participaron 221 profesionales de enfermería. Los resultados demostraron que la calidad de vida laboral era baja en la mayoría de los profesionales (41.6%), además demostraron que el sexo se asoció con la baja calidad de vida laboral ($p=0.004$), igual que la disfuncionalidad familiar ($p=0.000$), y quienes tenían hijos menores de 2 años ($p=0.000$). Concluyeron que existieron factores que se asociaron a la calidad de vida laboral (22).

Quintana, Paravic, Sáenz; (Chile-2016), publicaron un estudio titulado: “Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud”, con el objeto de establecer la calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería. Fue una investigación observacional, descriptiva y transversal que incluyó a 345 profesionales. Los resultados mostraron una calidad de vida en el trabajo media (puntuación de CVT-GOHISALO: 207.31 / bajo:56-191, medio:192-227 y alto: 228-296), con menor nivel en los individuos sin contrato indefinido (plazo fijo:198.84 vs indefinido:210.97) y en aquellos que realizaron otras actividades remuneradas (Si:195.67 vs No:209.10). Finalmente, se concluyó que el

personal de enfermería tuvo una calidad de vida en el trabajo moderada (23).

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Reyes; (Lima-2021), publicó un estudio titulado: “Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la clínica San Miguel Arcángel San Juan de Lurigancho Lima 2019”, con el objeto de establecer la calidad de vida laboral en licenciadas en enfermería. Fue una investigación observacional, descriptiva y transversal que incluyó a 30 profesionales. Los resultados mostraron una calidad de vida laboral alta (63.3%), con apoyo directivo (46.7%), motivación intrínseca (53.3%) y carga laboral (56.7%) media. Finalmente, se concluyó que la calidad de vida laboral del profesional de enfermería fue alta (24).

Singuenza; (Trujillo-2020), publicó un estudio titulado: “Clima organizacional y calidad de vida laboral de los trabajadores en la empresa Inversiones MACSIGAL SAC, 2019”, con el objeto de establecer una relación entre el nivel de clima organizacional y calidad de vida en los trabajadores de dicha empresa. Fue una investigación descriptivo correlacional donde participaron 30 trabajadores. Los resultados demostraron que la dimensión “estructura organizacional”, “relaciones interpersonales” del clima organizacional eran considerados como buenos (63%, 67%), mientras que “motivación laboral” era considerado como regular (63%), mientras que la calidad de vida laboral de manera general era considerada como bueno (90%). Concluye la existencia de relación significativa entre el clima organizacional con la calidad de vida laboral ($p=0.034$) (25).

Champa; (Lima-2020), publicó un estudio titulado: “Clima organizacional y calidad de vida laboral en los trabajadores del equipo funcional de nutrición

de un Instituto Especializado de Salud 2019”, con el objeto de establecer la relación entre las variables. Fue una investigación observacional, descriptiva, correlacional y transversal que incluyó a 100 profesionales. Los resultados mostraron una calidad de vida y un clima organizacional regular (89 y 92%), que ante el análisis de regresión logística evidenció un nivel de correlación alto (Rho de Spearman: 0.606 p:0.000). Finalmente, se concluyó que existió relación entre las variables de estudio (26).

Cruz; (Piura-2020), publicó un estudio titulado: “Calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020”, con el objeto de establecer la calidad de vida laboral de las licenciadas en enfermería. Fue una investigación observacional, descriptiva y transversal que incluyó a 60 profesionales. Los resultados mostraron un nivel de calidad de vida laboral regular (60%), con un soporte institucional para el trabajo (38.3%), seguridad en el trabajo (51.7%) e integración al puesto del trabajo (46.7%) malo, y satisfacción laboral (56.7%), bienestar logrado a través del trabajo (46.7%), desarrollo personal del empleado (40%) y administración del tiempo libre (33.3%) regular. Finalmente, se concluyó que la calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 fue regular (27).

Sánchez; (Trujillo-2020), publicó un estudio titulado: “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel-2020”, con el objeto de establecer la relación entre las variables. Fue una investigación observacional, descriptiva, correlacional y transversal que incluyó a 50 profesionales. Los resultados mostraron un clima organizacional por mejorar (80%) y satisfacción laboral media (72%), que ante el análisis correlacional exteriorizó una asociación moderada y significativa (Rho de Pearson: 0.347 p:0.014). Finalmente, se concluyó que existió relación entre las variables de estudio (28).

Martínez; (Lima-2019), publicó un estudio titulado: “Clima organizacional y calidad de vida profesional del personal profesional de la dirección de general de administración del ministerio de defensa 2018”, con el objeto de determinar un nivel de relación entre el clima organizacional y calidad de vida profesional en los trabajadores. Fue una investigación cuantitativa, hipotético-deductivo, donde analizaron a 86 trabajadores. Demostraron que el clima organizacional se encontraba en niveles poco adecuado (86%), mientras que la calidad de vida profesional en niveles altos (86%). Finalmente concluyó que no existe relación significativa entre la calidad de vida profesional con el clima organizacional (29).

Cárdenas y Condori; (Arequipa-2018), publicó un estudio titulado: “Clima organizacional y calidad de vida laboral en enfermeras del área de hospitalización del Hospital III Goyeneche. Arequipa 2017”, con el objeto de establecer la relación existente entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral, en este grupo poblacional. Fue una investigación descriptiva y transversal, donde analizaron a 84 enfermeros. Hallaron que el clima organizacional era considerado saludable (53.6%), mientras que la calidad de vida laboral era buena (82.1%). Concluyeron que existía relación significativa entre el clima organizacional con la calidad de vida laboral ($p=0.004$) (30).

Cárdenas; (Lima-2018), publicó un estudio titulado: “Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Universidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017”, con el objeto de relacionar el clima organizacional con la motivación del personal de enfermería. Fue un estudio básico, no experimental y transversal, donde analizó a 30 profesionales. Hallaron que el clima organizacional fue calificado como por mejorar (76.7%), al igual que cada una de sus dimensiones (cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano), mientras que la motivación del personal fue

considerada como alta (87%). Concluyó que el clima organizacional con la motivación del personal se relacionaba de manera significativa ($p=0.018$) (31).

Ortega; (Lima-2018), publicó un estudio titulado: “Calidad de vida laboral de enfermeros en servicio de emergencia y su influencia en calidad del cuidado del Hospital Cayetano Heredia-Lima 2017”, con el objeto de determinar la influencia de la calidad de vida laboral en la calidad del cuidado en profesionales de enfermería. Fue un estudio correlacional y prospectivo, donde participaron 46 profesionales de enfermería. Los resultados demostraron que la calidad de vida laboral era catalogada en un nivel medio (93.5%), mientras que la calidad del cuidado de enfermería en un nivel bueno (67.4%). Concluyó que existía relación significativa entre la calidad de vida laboral con la calidad del cuidado de enfermería (32).

Ricse; (Lima-2017), publicó un estudio titulado: “Calidad de vida y clima organizacional de médicos anestesiólogos que laboran en Hospitales de ESSALUD y MINSA.Lima-Perú.2015”, con el objeto de establecer la relación entre las variables. Fue una investigación observacional, descriptiva, correlacional y transversal que incluyó a 62 médicos anestesiólogos. Los resultados mostraron una calidad de vida y clima organizacional medio, que ante el análisis correlacional evidenció una asociación moderada y positiva (Rho de Spearman: 0.30 $p:0.01$). Finalmente, se concluyó que existió relación entre las variables de estudio (11).

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Teorías del clima organizacional - Rensis Likert

Analiza las variables del clima organizacional en términos de causa y efecto, considerando la influencia en la percepción de la persona, estas variables son:

- A. Causales:** Determinan la evolución y los resultados de la organización.
- B. Intermedias:** Demuestran el estado interno de la organización.
- C. Finales:** Demuestran los resultados de la organización, como los gastos, productividad, entre otros (33).

La teoría que Rensis Likert, se divide en 2 tipos:

A. Clima de tipo autoritario: Subdivide en dos:

a.1 Sistema I, denominado explotador, ya que las resoluciones brindadas por la institución son emitidas en escala, es decir, desde el área más alta hasta la más baja, siendo el último peldaño del escalón el trabajador.

a.2 Sistema II, denominado autoritarismo paternalista, ya que la gerencia es permisiva, es decir, la toma de decisiones se realiza tanto en las áreas más altas, pero en algunos casos no.

B. Clima de tipo participativo: Subdivide en dos:

b.1 Sistema III, denominado consultivo, ya que las ordenes o decisiones son tomadas en la gerencia, pero algunos trabajadores tienen facultad de brindar su opinión, la relación es de abajo hacia arriba.

b.2 Sistema IV, participaciones en grupo, la administración cree en los trabajadores, todos los procedimientos están ordenados, y hay buena comunicación (34).

2.2.2. Modelos del clima organizacional – Berberoglu, Duan, Wang y ZhuSu

Se pueden distinguir 3 clases de modelos de clima: aditivos, mediadores e interactivos.

- a. **Modelos aditivos:** de acuerdo a Berberoglu; (2018) son los más simples, fáciles de utilizar ya abundantes en la literatura. Asumen que cada variable influye separada pero directa y acumulativamente en los resultados (35). Duan, Wang y ZhuSu; (2016), mencionaron que limitación básica reside en tratar de modo independiente lo que en la realidad está altamente interrelacionado, imposibilitando captar relaciones multinivel y de nivel cruzado.
- b. **Modelos mediadores:** de acuerdo a Berberoglu; (2018), en ellos se asume que algunas variables contextuales ejercen su influencia de modo indirecto, afectando en principio a otras variables más directamente relacionadas con los resultados (35). Según Duan, Wang y ZhuSu; (2016), es plausible considerar que el clima, más que actuar directamente sobre los comportamientos organizacionales, actúa fundamentalmente sobre las condiciones de posibilidad de las variables inmediatas que afectan directamente a dichos comportamientos. El clima, es conceptualizado, vendría a funcionar a modo de catalizador.
- c. **Modelos interactivos:** de acuerdo a Duan, Wang y ZhuSu; (2016), estos modelos son los más complejos a causa de la interpelación de cada variable con las otras. Asumen que el clima no solo influye, sino que es influenciado por el conjunto de variables en un proceso múltiple y de simultaneidad de efectos, tanto si es de manera directa como mediatizada. Las variables en estos modelos pueden ser utilizadas tanto como variable dependiente como independiente (36).

2.2.3. Teorías calidad de vida laboral - Abraham Maslow

Hace referencia a que una necesidad se basa en la satisfacción de otra necesidad, las cuales pueden englobarse en la motivación de una persona (37). Esta variable se basa en esta teoría debido al énfasis que se hace en la satisfacción de la persona, en este caso del profesional de enfermería.

Se define como el equilibrio entre la carga profesional y los recursos que debe de afrontar el trabajador dentro del entorno laboral. Adicionalmente, este incide en la satisfacción de los trabajadores, en los aspectos relacionados al desenvolvimiento psicológico y socioprofesional, en la motivación, capacidad de adaptación, creatividad y voluntad para modificar o aceptar variaciones de la organización (38).

Srivastava y Rooma la conceptualizaron como un procedimiento organizacional que empodera a sus individuos en todas las dimensiones para que se interesen eficaz y adecuadamente en la formación de condiciones jerárquicas, técnicas y resultados. Este análisis se centró en la cuestión subjetiva de la calidad de vida laboral, es decir, en sus elementos clave como seguridad laboral, desempeño laboral, satisfacción de los empleados, etc. Los autores también sugirieron que un alto grado de calidad de vida laboral entre los empleados conduce a la satisfacción laboral que eventualmente resulta en un desempeño efectivo y eficiente (39).

De acuerdo a Raeissi, Rajabi, Ahmadizadeh, Rajabkhah y Kakemam, la calidad de vida laboral, es una variable multifacética que muestra el sentimiento de un trabajador sobre las diversas dimensiones de su puesto de trabajo (40). Según Nowrouzi, Giddens, Gohar, Schoenenberger, Bautista y Casole; (2016), estos incluyen el contenido del trabajo, las condiciones del lugar de trabajo, una recompensa suficiente y justa, las oportunidades de promoción laboral, la discreción del deber, la participación en los procesos de toma de decisiones, la seguridad laboral, el estrés ocupacional, la seguridad organizacional en el empleo y las relaciones individuales, y la estabilidad de la vida laboral (41).

Brooks, Storfjell, Omoike, Ohlson, Stemler, Shaver y Brown definieron la calidad de vida laboral como “el grado en que las enfermeras registradas

son capaces de satisfacer necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización de su trabajo mientras logran los objetivos de la organización” (42). Por lo tanto, de acuerdo a Francis, Sham, Alias, Munirah, Wahab y Bintila; la idea de la satisfacción del personal es un concepto amplio que incluye cuestiones que son más cruciales que simplemente dar algunos trabajos y salarios a las personas. Más bien, implica dotar a las personas de algunas adaptaciones en las que se sientan relajadas, deseadas y cómodas (8).

2.2.4. Modelos de Calidad de Vida Laboral-Almaki FitzGerald y Clark

Almaki FitzGerald y Clark; (2016), incorpora un modelo de 4 dimensiones de Calidad de Vida Laboral de Enfermería (vida laboral / familiar, diseño laboral, contexto laboral y mundo laboral). La dimensión 'vida laboral / vida hogareña' se refiere a "la interfaz entre las experiencias de vida de las enfermeras en su lugar de trabajo y en el hogar", mientras que "diseño del trabajo" es "la composición del trabajo de enfermería y describe el trabajo real de las enfermeras hacer". La tercera dimensión del 'contexto laboral' abarca "los entornos de práctica en los que trabajan las enfermeras y explora el impacto del entorno laboral tanto en los sistemas de enfermería como de los pacientes", mientras que el "mundo laboral" tiene en cuenta "los efectos de las amplias influencias y cambios sociales sobre la práctica de la enfermería” (43).

El modelo propuesto asume una correlación entre los factores relacionados con la vida laboral, las características demográficas de los empleados, el nivel de calidad de vida laboral y la intención de rotación. La calidad de vida laboral, se ve afectada por factores de laborales según lo presentado por Brooks y Anderson; así como una serie de factores demográficos, que conducen a un nivel alto o bajo de calidad de vida laboral, que puede

resultar en cambios críticos en la intención de comportamiento del empleado de enfermería (44).

De acuerdo a Almaki, FitzGerald, Clark; esta intención se traduce en la acción conductual de permanecer en la organización actual o de marcharse (43). Sin embargo, la correlación entre el nivel de calidad de vida laboral y la acción del comportamiento de los empleados puede verse afectada aún más por los factores demográficos de los empleados.

2.2.5. Teoría de enfermería relacionadas al clima organizacional y calidad de vida laboral

A. Teoría del entorno de Florence Nigthingale

La teoría de Florence Nigthingale se centra que el entorno como cúmulo de todas las comunicaciones e influencias externas que afectan la vida y el desarrollo de un organismo que son capaces de evitar, suprimir o construir a las enfermedades los accidentes o la muerte, aunque jamás mencionó el término entorno en la forma intrínseca, en sus escritos describió con detalles los conceptos de ventilación, calor, luz, dieta, limpieza, ruido todo ellos como componentes de dicho entorno (45).

Algunos elementos abordados en la teoría de Florence Nigthingale han influido de manera notable en la formación de los enfermeros profesionales, tales como la importancia de la educación sanitaria para fomentar un entorno agradable, la constante observación de los diversos problemas de salud, el mantenimiento de conductas éticas hacia el paciente, la necesidad de la prestación de servicios a domicilio, la realización de actividades organizativas y de administración, además de la imprescindible investigación científica para el desarrollo de la ciencia (45).

B. Teoría de la adaptación de Callista Roy

La teoría de adaptación de Callista Roy se basa en dos pilares teóricos; la adaptación y los sistemas humanos: a) adaptación se refiere al “proceso y al resultado por los que, las personas que tienen la capacidad de pensar y sentir como individuos o como miembros de un grupo, son conscientes y escogen la integración del ser humano con su ambiente”; b) sistema humanos definido como el “conjunto de las partes conectado a la función como un todo y que sigue un determinado propósito, actuando en virtud de la interdependencia de las partes” (46).

Callista Roy es la teórica de enfermería que más ha desarrollado y trabajado en el concepto de adaptación; ha especificado problemas, niveles y modos de adaptación a estímulos determinados a través de procesos de afrontamiento innato o adquirido en los seres humanos a los cuales considera como sistemas holísticos. De esta manera, se identifica que el modelo de Callista Roy se ha utilizado en distintos escenarios, clínicos y comunitarios; pero también se ha aplicado a las situaciones de adaptación por parte del personal de enfermería en espacios estresantes (46).

2.3. Base Conceptual

2.3.1. Clima Organizacional

De acuerdo a Hassanpour, Abedi, Abbassian y Touri; (2019), es un conjunto relativamente estable de trabajadores que presentan percepciones sobre varios aspectos del entorno organizacional y la calidad permanente de todo el ambiente de trabajo, que representa la atmósfera predominante dentro de la organización (47).

Iglesias, Sánchez; (2017), mencionan, por tanto, el clima organizacional es considerado un filtro por el cual atraviesan los fenómenos objetivos de una

organización, que al ser percibidos por los individuos que la integran, generando un determinado clima que repercute sobre las motivaciones y el comportamiento y obviamente, en las consecuencias hacia la organización (48).

De acuerdo a Sethibe y Steyn; (2016), al referirse a las percepciones de los empleados, es posible encontrar una variedad de términos y definiciones como clima organizacional, clima psicológico, clima colectivo y cultura organizacional (49).

Por otro lado, Berberoglu; (2018) señala que el comportamiento de los empleados en las organizaciones es el resultado de sus características personales, así como del entorno en el que se desempeñan. Las actitudes laborales de los empleados se ven afectadas por una amplia gama de características organizativas y relaciones sociales, que forman el entorno laboral de los empleados. En ese sentido el autor indica que el clima organizacional es uno de los aspectos más importantes en cuanto al ambiente organizacional, el cual tiene una relación directa con el comportamiento de los empleados (35).

Kumar, Rangnekar, Stokes y Rastogi; (2016), argumentan que el clima organizacional abarca la estructura y los procesos organizacionales, las relaciones interpersonales, el comportamiento de los empleados, las expectativas de desempeño y las oportunidades de crecimiento (50).

Ghanbari y Eskandari; (2016) refieren, además, que el clima organizacional tiene resultados importantes a nivel individual, grupal y organizacional (51).

Los estudios como el de Ahmad, Jasimuddin y Keehan; (2018), demostrado que el clima organizacional afecta significativamente el estado de ánimo, la

actitud y el comportamiento de los empleados con respecto a su entorno de trabajo (52).

De la misma manera, Sethibe y Steyn; (2016), refieren que el clima organizacional se vincula positivamente con la satisfacción y el compromiso laboral (49).

De acuerdo a Benhassine y Boukhemkhem; (2019), un clima organizacional positivo es uno de los puntos de vista más importantes del entorno organizacional, que tiene una relación directa con el comportamiento de los empleados (53).

De la misma forma para Berberoglu; (2018), el comportamiento de los empleados en las organizaciones se ve afectado por una amplia gama de características organizacionales y relaciones sociales, que forman el entorno laboral de los empleados, investigado también en este artículo (35).

Según Maamari y Majdalani; (2017), un clima organizacional positivo mejora la eficiencia de la organización y reduce los costos de rotación. Un clima organizacional positivo tiene un efecto positivo en los resultados financieros, como el crecimiento de los ingresos, las ganancias y el retorno de las ventas. El clima organizacional también ayuda a determinar el éxito organizacional (54).

Verbeke, Volgering y Hessels, en 1998, indicaron que el clima organizacional, es definido como la forma en que los miembros de la organización perciben y caracterizan su entorno de una manera actitudinal y basada en valores se ha afirmado como un aspecto importante e influyente de satisfacción y retención, así como la efectividad institucional (55).

Posteriormente, Litwin en 2001, definió el clima organizacional como un grupo de características mensurables que los miembros podrían percibir directa o indirectamente en el ambiente de trabajo.

Mientras que, Calahane y Sites, manifestó que el clima organizacional es una percepción colectiva del entorno laboral por parte de los individuos dentro de un sistema común. Además, es una cualidad relativamente final del ambiente interno que experimentan los miembros, e influye en su comportamiento y puede describirse en términos de valores de un conjunto particular de características de la organización (55).

Elementos

Los elementos del clima organizacional son los siguientes: (56)

- **Políticas:** Se refiere a las reglas escritas en las que debe basarse la organización. Además, describen cómo los trabajadores deben desempeñar sus actividades.
- **Prácticas:** Estos son los comportamientos en los que se involucran los empleados y sus supervisores.
- **Parámetros:** Presenta a las expectativas que los supervisores y otros empleados expresan sobre lo que cada empleado debe y no debe hacer.
- **Recompensas:** Estas pueden ser monetarias, como bonificaciones por un alto volumen de ventas, o no monetarias, como elogios por un trabajo bien hecho.

Factores influyentes

De acuerdo a Parra, Duran, Márceles, Yarzagaray, Valenzuela y Payares; (2018) dentro de sus factores influyentes en el clima organizacional, destacan los siguientes: (57)

- **Estructura Organizacional eficiente:** Abarca la estructura formal de las organizaciones en relación a: políticas y responsabilidades, estructura organizacional, y planeación.

- **Autonomía del trabajo:** Incluye a la responsabilidad que posee cada trabajador sobre su trabajo y la facilidad que tiene para realizar el mismo.
- **Supervisión rigurosa e impersonal:** Se refiere al énfasis dentro de las organizaciones, sin considerar la retroalimentación comunicacional y la distancia que existe entre el subordinado y su superior.
- **Ambiente abierto y estimulante:** Es el deseo de los empleados y directivos de expresar opiniones que ayuden a resolver los problemas y que estén abiertos al cambio.
- **Orientación centrada en el empleado:** Comprende los grupos informales amistosos y de trabajo, el trato considerado al personal de la empresa, tratar los errores cometidos como una forma de apoyo y aprendizaje y las recompensas equitativamente.

Tipos de Clima Organizacional:

Según Hassanpour, Abedi, Abbassian y Touri;(2019) son los siguientes:
(47)

- **Funcional (estructural-positivo):** Se encuentra las cuestiones relacionadas con la dimensión estructural de la organización y que conducen a un clima positivo. Por ejemplo, liderazgo con solidaridad, y normas y procedimientos transparentes.
- **Disfuncional (estructural-negativo):** Comprende a los problemas asociados con la dimensión estructural de la organización, los cuales conllevan a un clima negativo.
- **Amigable (interactivo-positivo):** Se presenta los aspectos relacionados con la dimensión proactiva de la organización, y con ello se logra desarrollar un clima positivo.
- **Antagonista (interactivo-negativo):** Abarca las cuestiones que guardan relación con la dimensión proactiva de la organización, y, por consecuente, generan un clima negativo en la organización.

- **Trascendental (perceptivo-positivo):** Incluye a los aspectos que se relacionan con la dimensión perceptiva de la organización y conducen a un clima positivo en la organización.
- **No trascendental (perceptivo-negativo):** Este abarca a los aspectos asociados con la dimensión perceptual de la organización y, que, por tanto, conducen a un clima negativo en la organización.

Dimensiones de Clima Organizacional:

1. **Cohesión y gestión de conflictos:** Se conceptualiza como el conjunto de operaciones que se ejecutan para hallar puntos y metas en común, en lugar de intereses personales, y que implica el trabajo del problema con comunicación abierta, flexibilidad y cambio de información para alcanzar la mejor solución para todas las partes intervinientes (58).

En el contexto del COVID-19, Ortiz, Antonietti, Capriati, Ramos, Romero y Mariani; mencionan que la cohesión y gestión de conflictos requiere de la existencia de un espacio para deliberar entre colegas acerca de las preocupaciones o necesidades relacionadas a la pandemia, apoyo mutuo y funcionamiento como unidad, confianza para manifestar angustia o ansiedad frente a colegas, sin temor a la estigmatización y resolución abierta y constructiva de las disimilitudes o problemas del servicio. (15).

Como se observa todos estos ejes de indagación se cimientan en la comunicación eficaz, por ende, debe incluir una serie de mecanismos que eludan deficiencias en la acción consistente de intercambio de información. Entre estos mecanismos destacan: retroalimentación, comunicación organizacional formal e informal, comunicación concisa y clara y transmisión de los mensajes como hechos (59).

2. **Liderazgo:** Está definido como la capacidad de influenciar en un colectivo de individuos para alcanzar un conjunto de metas previamente establecidas.

Su principio fundamental es el seguimiento de quienes puedan ayudar a alcanzar dichos objetivos. En ese sentido la función de líder es lograr los desenlaces esperados, ya que estos se afanan de su trabajo, mediante la estructuración de oportunidades que permitan compartir y aprender de la experiencia, llegando en múltiples casos a transformar el entorno (60).

En el contexto del COVID-19, Ortiz, Antonietti, Capriati, Ramos, Romero y Mariani; mencionan que el liderazgo requiere de la existencia de un comité de crisis para el manejo de la pandemia, establecimiento de un líder, tener claro el rol y lo que se espera de cada trabajador y considerar que quienes toman decisiones se interesan y ocupan de mejorar condiciones y clima laboral para manejar adecuadamente la pandemia (15).

3. **Comunicación:** Definida como un sistema de comportamiento integrado que regula y preserva las relaciones entre individuos, permitiendo la transmisión de información, mediante un conjunto de elementos fundamentales: emisor (transmisor de información), receptor (el que recibe la información), mensaje (información transmitida), canal (soporte por el cual se transporta la información), código (signos y reglas que forman el mensaje) y contexto (escenario que rodea la comunicación y que influye en la interpretación) (61).

Finalmente, en el contexto del COVID-19, Ortiz, Antonietti, Capriati, Ramos, Romero y Mariani; mencionan que la comunicación requiere de información clara y actualizada sobre la pandemia, adquisición de información de fuentes institucionales, disponibilidad de información

relacionada a recomendaciones sobre la protección personal y manejo de los pacientes infectados por SARS-CoV-2 y comunicación de un plan de contingencia estructurado por el nosocomio o establecimiento de salud (15).

4. **Recursos Institucionales:** Son todos aquellos elementos disponibles que permiten solucionar un requerimiento o necesidad (62). Su buen aprovechamiento, muchas veces se confunde con ahorro o economía; sin embargo, este es el resultado de la combinación de 5 elementos vitales (63):
 - Economía: Preservación de los recursos institucionales en un grado estrictamente necesario.
 - Eficiencia: Emplear los recursos para otorgar una mayor cantidad de servicios y resultados beneficiosos.
 - Eficacia: Preservar la calidad de los recursos.
 - Equidad: Beneficio a todo tipo de poblaciones.
 - Ética: Garantizar el cumplimiento de los principios éticos fundamentales de respeto, buena voluntad, justicia y ausencia de daño.

En el contexto del COVID-19, Ortiz, Antonietti, Capriati, Ramos, Romero y Mariani; mencionan que los recursos institucionales requieren de la disponibilidad de los equipos de protección personal, elementos suficientes para garantizar un entorno descontaminado, condiciones laborales óptimas y política clara de vacunación antigripal en personal sanitario. (15).

5. **Capacitación:** Definida como una actividad planificada, permanente y sistemática, que tiene como objeto preparar o mitigar brechas de conocimientos, a través de la enseñanza, desarrollo de habilidades o

de actitudes primordiales para el mejor rendimiento en la gerencia de los emprendimientos (64).

En el contexto del COVID-19, Ortiz, Antonietti, Capriati, Ramos, Romero y Mariani; mencionan que la capacitación requiere la introducción de temas relacionados al manejo de pacientes con SARS-CoV-2, manejo de casos probables, empleo de equipos de protección personal y protección general respecto al COVID-19 (15).

2.3.2. Calidad de Vida Laboral (CVL)

Importancia de la calidad de vida laboral

Según Velayudhan y Yameni, (65) su importancia radica en ampliar los puestos de trabajo y las condiciones laborales que son sobresalientes para los empleados, así como la fortaleza económica de la organización; es decir, al nivel de motivación, satisfacción, compromiso, implicación de los empleados y valoración del mejor desempeño de los empleados según los objetivos de la organización. Por tanto, la CVL mejorada ayuda a un adecuado desarrollo del mundo de los empleados y también mejora el desempeño de la industria y/o empresa.

Definición de la Calidad de Vida Laboral

Se usó por primera vez a fines de la década de 1960, y se originó con General Motors y United Auto Workers, para describir el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores. Irving Bluestone acuñó el término, el cual empezó como una variable que expresaba el nivel de satisfacción y desarrollo de los trabajadores en un enfoque y una serie de programas diseñados en última instancia para aumentar la productividad de los trabajadores (53).

Renuka, Nanjundeswaraswamy y Rashmi, refieren que se puede definir como la medida en que un empleado está satisfecho con sus necesidades

personales y laborales al participar en el lugar de trabajo mientras logra los objetivos de la organización (66).

De acuerdo a Swayambhu; su finalidad es proporcionar mejores condiciones de trabajo y excelencia en casi todas las etapas de la vida laboral. Adicionalmente, esta calidad de vida también es conceptualizada como el equilibrio entre las actividades laborales y los recursos humanos, puesto que son quienes los afrontan, adicionalmente, en esta calidad tienen una gran influencia la satisfacción y el rendimiento laboral (67).

Cabezas planteó un instrumento que fue validado y adaptado al español, el cual fue CVP-35, y la seccionó en **3 dimensiones**, las cuales son:

1. **Apoyo Directivo:** Hace referencia al respaldo organizacional, ya que las jefaturas desde su función de orientadora, integran y unifican el rendimiento. Esta dimensión se define en base a 5 parámetros (67,68,69,70,71,72):
 - Autonomía y libertad de decisión: Obrar en base al criterio propio, con independencia de opinión.
 - Variedad en el trabajo: Elución de lo cotidiano.
 - Posibilidad de ser creativo: Libertad y fomento de la capacidad de invención o creación.
 - Escuchan propuestas: Disposición o atención a proposiciones o ideas que se manifiestan o que ofrece alguien para un fin.
 - Capacitación para el trabajo que ejecuta: Reforzar el conocimiento o las habilidades de un individuo, para mejorar el rendimiento de la tarea asignada.

2. **Carga de Trabajo:** Conjunto de necesidades psico-físicas a los que el empleado se ve sometido durante toda la jornada de trabajo (73). Esta dimensión se define en base a 9 parámetros (67,74,75,76):

- Presión percibida: Fuerza moral o influencia impartida sobre un individuo para condicionar la conducta.
 - Falta de tiempo.
 - Presión percibida para preservar la calidad del trabajo: Fuerza moral para mantener superioridad o excelencia.
 - Carga laboral: Interacción entre el grado de exigencia de la actividad y el nivel de capacidades para ejecutar la tarea asignada.
 - Carga de responsabilidad.
 - Falta de tiempo para la vida personal.
 - Trabajo que genera estrés: Actividad agobiante que suscita tensiones, reacciones psicósomáticas o perturbaciones psicológicas.
 - Consecuencias negativas en la salud.
 - Interrupciones o molestias.
3. **Motivación Intrínseca:** Es un estado interno que busca despertar en los individuos para lograr un cambio o un progreso verdadero de la conducta. Es asumir una problemática como un reto personal (77). Esta se define en base a 6 parámetros (67):
- Orgullo de la actividad ejercida para subsistir.
 - Valoración del trabajo.
 - Roles o funciones bien delimitados y claros.
 - Ganas de ejecutar la función asignada.
 - Satisfacción con el tipo de trabajo realizado.
 - Ganas de ser creativo.

Por otro lado, existen otros autores, que consideran otras dimensiones, como el propuesto por Granados, (78) quien lo clasifica en 2 grandes:

Condiciones objetivas: Este incluye a los siguientes:

- **Medioambiente físico:** En los diversos tipos de trabajo se presentan riesgos laborales, como: riesgos físicos, químicos, biológicos, entre otros; por ello, la organización debe de salvaguardar la buena salud de sus colaboradores.
- **Medioambiente tecnológico:** La falta de equipos e instrumentos para realizar el trabajo de manera eficiente afecta de manera negativa a la CVL, ya que genera ansiedad, falta de motivación, insatisfacción laboral; además, de retrasos en la entrega de trabajos o decaimiento de la producción.
- **Medioambiente contractual:** Comprende al salario, el cual es uno de los aspectos más valorados en el trabajo.
- **Medioambiente productivo:** Los horarios laborales prolongados u horarios rotativos constituyen un factor importante en la vida del trabajador, ya que puede dificultar sus relaciones personales. Además, puede haber problemas de insomnio, fatiga y alteraciones del ritmo circadiano.

Condiciones subjetivas: Estas abarcan a (78):

- **Individuo y actividad profesional:** Está asociada a la utilización y desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades a fin de lograr alcanzar las metas profesionales.
- **Organización y función directiva:** Las relaciones entre los miembros de los grupos de trabajo constituyen un factor primordial, ya que, mediante la interrelación con los compañeros se logran desarrollar habilidades sociales, y consolidar conocimientos.

2.4. Definición de términos básicos

Clima Organizacional: De acuerdo a Hassanpour, Abedi, Abbassian y Touri, es un conjunto relativamente estable de trabajadores que presentan percepciones sobre varios aspectos del entorno organizacional y la calidad

permanente de todo el ambiente de trabajo, que representa la atmósfera predominante dentro de la organización (47).

Calidad Laboral: Renuka, Nanjundeswaraswamy y Rashmi, refieren que se puede definir como la medida en que un empleado está satisfecho con sus necesidades personales y laborales al participar en el lugar de trabajo mientras logra los objetivos de la organización (66).

Calidad de Vida: Es la percepción que tiene un individuo de su posición en la vida en el contexto de la cultura y los sistemas de valores en los que vive y en relación con sus metas, expectativas, estándares y preocupaciones (79).

COVID-19: El síndrome respiratorio agudo severo coronavirus 2 (SARS-CoV-2) es el patógeno responsable de la pandemia de la enfermedad del coronavirus 2019 (COVID-19) (80).

Cohesión y Gestión de Conflictos: Conjunto de operaciones que se ejecutan para hallar puntos y metas en común, en lugar de intereses personales (58).

Liderazgo: Capacidad de influenciar en un colectivo de individuos para alcanzar un conjunto de metas previamente establecidas (60).

Comunicación: Sistema de comportamiento integrado que regula y preserva las relaciones entre individuos (61).

Recursos Institucionales: Elementos disponibles que permiten solucionar un requerimiento o necesidad (62).

Capacitación: Actividad planificada, permanente y sistemática, que tiene como objeto preparar o mitigar brechas de conocimientos (64).

Apoyo Directivo: Respaldo organizacional, ya que las jefaturas desde su función de orientadora, integran y unifican el rendimiento (68).

Carga de Trabajo: Conjunto de necesidades psico-físicas a las que el empleado se ve sometido durante toda la jornada de trabajo (73).

Motivación Intrínseca: Estado interno que busca despertar en los individuos para lograr un cambio o un progreso verdadero de la conducta (77).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1 Hipótesis General

Ha: Existe relación directa entre el Clima organizacional y la calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz, Lima-2021.

Ho: No existe relación entre el Clima organizacional y la calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz 2021, Lima-2021.

3.1.2 Hipótesis Específicas

HE1: Existe relación directa entre el Clima organizacional y la calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.

Ho: No existe relación entre el Clima organizacional y la calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.

HE2: Existe relación directa entre el Clima organizacional y la calidad de vida laboral en su dimensión demandas de trabajo en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.

Ho: No existe relación entre el Clima organizacional y la calidad de vida laboral en su dimensión demandas de trabajo en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.

HE3: Existe relación directa entre el Clima organizacional y la calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.

Ho: No existe relación entre el Clima organizacional y la calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz

3.2. Definición Conceptual de Variables

Definición conceptual:

Clima organizacional

Constituye el medio interno o atmosfera psicológica característica de cada organización. Se relaciona con la moral y la satisfacción de las necesidades de los participantes, mostrando la salud de la organización, dependiendo del sentimiento de los participantes con respecto a la organización

Calidad de vida laboral

Bienestar secundario a la percepción de equilibrio entre la demanda laboral y de los recursos laborales que afronta el trabajador dentro de su entorno laboral.

Definición operacional:

Clima organizacional

Constructo evaluado con el cuestionario de clima organizacional relacionado al Covid-19 de Ortiz et al.

Calidad de vida laboral

Constructo evaluado mediante la Escala de Calidad de Vida Laboral (CVP-35).

3.2.1. Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	ÍNDICADORES	VALOR Ó ÍNDICES	MÉTODO	INSTRUMENTO /FUENTE DE INFORMACIÓN
Clima organizacional	Liderazgo	Comité de crisis Rol y toma de decisiones	Bajo (20–29 puntos)	HIPOTÉTICO DEDUCTIVO	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de Clima Organizacional relacionado al Covid-19
	Cohesión y gestión de conflictos	Expresión de emociones Interacción interpersonal			
	Comunicación	Información y recomendaciones Plan de contingencia			
	Recursos institucionales	Limpieza y EPP Condiciones laborales	Medio (30–35 puntos)		
	Capacitación	Manejo de pacientes Uso de EPP Protección en general	Alto (36–40 puntos)		
Calidad de vida laboral	Apoyo directivo	Satisfacción Apoyo Promoción y reconocimiento Expresión y creatividad	Mala (34–56 puntos)	HIPOTÉTICO DEDUCTIVO	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario de CVP-35
	Carga de trabajo	Cantidad y calidad Tiempo Respuestas negativas	Regular (57–79 puntos)		
	Motivación intrínseca	Motivación personal y familiar Capacitación Apoyo	Buena (80–102 puntos)		

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

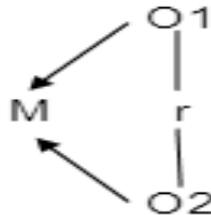
4.1. Tipo y diseño de la investigación

4.1.1. Tipo de estudio: Enfoque Cuantitativo, Nivel Relacional y de Corte Transversal.

- **Cuantitativo**, pues tiene por finalidad la cuantificación de la información recolectada (81).
- **Relacional**, pues se buscó demostrar la relación existente entre el clima organizacional y calidad de vida laboral.
- **Transversal**, pues los datos a recolectar representaron un solo momento del tiempo (82).

4.1.2. Diseño de estudio: No experimental, correlacional y transversal.

- **No experimental**, pues el factor en estudio no fue controlado por el investigador (81).



Donde:

O1= Clima organizacional.

O2= Calidad de vida laboral.

R= Relación.

M= Muestra.

4.2. Método de investigación

Fue hipotético-deductivo pues se extraerán conclusiones válidas particulares a partir de una premisa o hipótesis general, tal como lo describe Hernández (81).

4.3. Población y muestra

Población: 50 profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital PNP Luis N. Sáenz en el periodo de junio de 2021.

Muestra: Para calcular el tamaño de la muestra se consideró la fórmula de población conocida considerando un nivel de confianza del 95% y error de precisión del 5%. A continuación, se presenta la fórmula a detalle:

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Dónde:

Tamaño de Población:	N=50
Nivel de Confianza (95%):	$Z_{\alpha}=1.96$
Proporción a favor:	$p=0.5$
Proporción en contra:	$q=0.5$
Error de precisión:	$d=0.05$
Tamaño de la Muestra	n = 44

Por lo tanto, la muestra quedó conformada por 44 profesionales de enfermería que laboran en el Servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital PNP Luis N. Sáenz en el periodo de junio de 2021.

Tipo de muestreo: El estudio tuvo como muestreo el no probabilístico por conveniencia, por ser una población pequeña, es decir, se eligió convenientemente a los participantes para la investigación.

Criterios de inclusión

- Profesionales de enfermería de ambos sexos del Hospital PNP Luis N. Sáenz.
- Profesionales de enfermería que laboraron en el 3er piso de hospitalización Covid-19 en el periodo de junio de 2021.
- Profesionales de enfermería que lleve laborando un tiempo mayor a 3 meses en la institución.
- Profesionales de enfermería que aceptaron participar del estudio y firmen un consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Profesional de enfermería con licencia por enfermedad o maternidad o lactancia.
- Profesional de enfermería con comorbilidades.
- Profesional de enfermería que no accedió a participar del estudio.
- Profesional de enfermería que trabajaron en el área administrativa.

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado

Lugar de estudio: El presente estudio fue ejecutado en el Hospital PNP Luis N. Sáenz, el cual está ubicado en la Av. Brasil cdra. 26 en el distrito de Jesús María-Lima, Perú.

Periodo desarrollado: Se recogió los datos durante todo el mes de junio iniciando con la elaboración, presentación y aprobación del proyecto de investigación, posteriormente en el mes de julio se procedió con la recolección, procesamiento, análisis de los datos de información y el planteamiento de las conclusiones y recomendaciones, finalmente en el mes de agosto se procedió con la preparación y presentación del informe final.

4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

La técnica en estudio fue la encuesta, pues se recurrió a una fuente de investigación primaria. En esta investigación a los profesionales de enfermería.

Se utilizaron dos instrumentos validados para medir las variables: Clima organizacional fue evaluado con el cuestionario de clima organizacional relacionado al Covid-19 de Ortiz, Antonietti, Capriati, Ramos, Romero y Mariani; (2020) y para evaluar calidad de vida laboral se empleó la Escala de Calidad de Vida Laboral (CVP-35) de Cabezas (1998).

El instrumento fue un cuestionario, el cual estuvo conformado por las siguientes partes:

A. Datos Generales: Se agrupó información sobre edad, sexo, estado civil, nivel académico alcanzado, condición laboral, tiempo trabajando en la institución, tiempo trabajando en el puesto actual y tipo de jornada.

B. Clima Organizacional: Este instrumento propone evaluar el clima organizacional mediante 20 preguntas distribuidas en las dimensiones: Liderazgo, Cohesión y gestión de conflictos, Comunicación, Recursos institucionales y Capacitación. Las respuestas se calificaron de la siguiente manera Sí=2, No tengo Certeza o Desconozco absolutamente=1, No=0; cada dimensión presentó 4 preguntas con un valor entre 0 y 2, y para cada sujeto se obtuvo un puntaje global de las 5 dimensiones y la suma total osciló entre 0 y 40 puntos. (15) Finalmente, el puntaje global se clasificó como bajo, medio o alto teniendo en cuenta los percentiles 50 y 75. La clasificación del puntaje global y por dimensiones quedó determinado en la tabla 4.5.1.

Tabla 4.5.1
Baremos Clima Organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL	Bajo <P₅₀	Medio P₅₀ – P₇₅	Alto >P₇₅
Liderazgo	0 - 3	4 - 6	7 - 8
Cohesión y gestión de conflictos	0 - 3	4 - 6	7 - 8
Comunicación	0 - 3	4 - 6	7 - 8
Recursos institucionales	0 - 3	4 - 6	7 - 8
Capacitación	0 - 3	4 - 6	7 - 8
GENERAL	0–19	20–30	31–40

Fuente: Elaboración propia

Validez y Confiabilidad del Instrumento: Este instrumento fue validado por expertos en el tema, pero no fue aplicada en una prueba piloto (15), por tal motivo, en este estudio, se realizó nuevamente la validación del instrumento mediante 3 expertos en el tema, para luego contrastar las respuestas de cada uno de ellos y luego aplicar una prueba binomial. Posteriormente, se realizó una prueba piloto, donde se solicitó la participación de 20 profesionales de enfermería que cumplan con los criterios de selección, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach resultando un valor de 0.780 demostrando una confiabilidad aceptable. (Ver anexo 5)

C. Calidad de Vida Laboral: Estuvo basada en la aplicación de la Escala de Calidad de Vida Laboral (CVP-35), el cual está conformado por 35 ítems, divididos en 3 dimensiones: Apoyo directivo, conformado por 13 ítems, Carga de trabajo, conformado por 11 ítems, y Motivación intrínseca, conformado por 10 ítems, y una pregunta (ítem 34) está referida a la calidad de vida laboral. Las alternativas de respuesta numérica son de 1 al 10, categorizados en escala Likert de la siguiente manera: 1 y 2=nada; 3,4 y 5=algo; 6,7 y 8=bastante; 9 y 10=mucho (83) (67).

La puntuación se obtuvo de la sumatoria de las opciones de respuesta, la cual dio la siguiente categorización de manera global y por dimensiones, teniendo en cuenta los percentiles 50 y 75.

Tabla 4.5.2
Baremos Calidad de Vida Laboral

Categorización	Calidad de vida laboral	Apoyo directivo	Carga de trabajo	Motivación intrínseca
Mala	35–192 puntos	13–71 puntos	11–60 puntos	10–54 puntos
Regular	193–271 puntos	72–100 puntos	61–85 puntos	55–77 puntos
Buena	272–350 puntos	101–130 puntos	86–110 puntos	78–100 puntos

Fuente: Elaboración propia

Validez y Confiabilidad del Instrumento: Este instrumento ha sido validado en el entorno internacional, cuya población en quienes se aplicó el cuestionario fueron residentes médicos; demostrando que la consistencia interna global mediante el coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0.93, adicionalmente cada uno de los ítems tuvo una distribución normal y al aplicar la prueba KMO obtuvieron valores de 0.9 (67). Además, para el presente estudio también se realizó una prueba piloto con la participación de 20 profesionales de enfermería, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach y resultó un valor de 0.883 demostrando una buena confiabilidad. (Ver anexo 5)

Procedimiento de recolección de información

Fueron solicitados los permisos a las entidades correspondientes (nosocomial y universitaria) para la elaboración y ejecución de este estudio, para poder ser socializados con el personal encargado de la jefatura de enfermería del servicio de Hospitalización COVID-19 del Hospital PNP, ello con el propósito de tener acceso a cada uno de los profesionales de enfermería que laboran en este servicio.

Posteriormente se tomaron todas las medidas de bioseguridad impuestas por el gobierno peruano y respetando los protocolos de la propia institución sanitaria, para minimizar el riesgo de un posible contagio por COVID-19, para tener contacto directo con los profesionales en mención, a quienes se les brindó toda la información correspondiente con el estudio, compartiendo objetivos, alcances y resultados esperados de la investigación, aclarando de esta manera cualquier duda al respecto.

Luego a cada uno de los profesionales se le entregó el instrumento anteriormente mencionado, considerado que cada uno estuvo codificado, evitando colocar nombres o apellidos, con la finalidad de mantener y resguardar la identidad de cada participante.

Finalmente, al tener todos los instrumentos llenados se procedió con el análisis y el procesamiento de los datos.

4.6. Análisis y procesamiento de datos

Se creó una base de datos en el programa estadístico SPSS 25, la cual pasó por un proceso de consistencia de registros, es decir, se realizó un control de calidad de acuerdo a los criterios de selección para realizar el siguiente análisis estadístico:

Análisis descriptivo: Se calcularon frecuencia absolutas y relativas (%) en el caso de variables cualitativas.

Análisis inferencial: Para establecer la relación entre el Clima organizacional y calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 se aplicó la prueba Rho de Spearman, considerando un nivel de significancia del 5%, donde los p-valores menores a 0.05 fueron significativos.

Dicho coeficiente oscila entre valores de -1 y 1, mientras más cercano a cero se encuentre menor fue la fuerza de correlación entre las variables. Contrariamente, mientras más se acerque a la unidad (positiva o negativa) más fuerte fue la correlación entre ellas. El signo positivo del coeficiente indica correlación directa, es decir, cuando una variable aumenta la otra también lo hará, o viceversa. El signo negativo indica correlación inversa, es decir, cuando una variable aumenta la otra disminuirá (84). La fuerza de correlación según el valor absoluto se detalla a continuación:

Tabla 4.6.1
Fuerza de Correlación

Coefficiente de correlación	Correlación
0 - 0.25	Escasa o nula
0.25 - 0.50	Leve
0.51 - 0.75	Entre moderada y fuerte
0.76 - 1.00	Entre fuerte y perfecta

Fuente: Correlación: No toda correlación implica causalidad (84)

Finalmente, los resultados fueron presentados en tablas simples y de doble entrada, además de diagramas estadísticos como el de barras agrupadas. Se usó el programa Microsoft Excel 2019.

V. RESULTADOS

5.1. Resultados Descriptivos

Tabla 5.1.1
Datos Generales de los profesionales de enfermería del Servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz, Lima-2021

Datos Generales	N	%
Edad		
20 - 30 años	15	34.1%
31 - 40 años	17	38.6%
41 - 50 años	8	18.2%
Mayor de 50 años	4	9.1%
Sexo		
Femenino	41	93.2%
Masculino	3	6.8%
Estado civil		
Soltero	23	52.3%
Conviviente	15	34.1%
Divorciado	4	9.1%
Viudo	1	2.3%
Separado	1	2.3%
Nivel académico alcanzado		
Licenciado	34	77.3%
Especialista	10	22.7%
Condición laboral		
Terceros o Locadores	27	61.4%
Nombrado	16	36.4%
Contratado	1	2.3%
Tiempo trabajando en la institución		
0 - 10 años	33	75.0%
11 - 20 años	3	6.8%
21 - 30 años	8	18.2%
Tiempo trabajando en el puesto actual		
1 a 3 años	31	70.5%
4 a 6 años	6	13.6%
Mayor de 6 años	7	15.9%
Tipo de jornada		
Jornada completa (24hr)	21	47.7%
Turno rotativo (12hr)	21	47.7%
Jornada partida (6hr)	2	4.5%
Total	44	100%

Respecto al total de 44 profesionales de enfermería encuestados del Servicio de Hospitalización COVID-19 del Hospital PNP Luis N. Sáenz, los mayores porcentajes los encontramos en enfermeros de 31 a 40 años (38,6%), de sexo femenino (93,2%), solteras (52,3%), con nivel académico de licenciadas (77,3%), contratadas como terceros o locadores (61,4%), trabajando menos de 10 años (75%), estando en su puesto de 1 a 3 años (70,5%) y con jornada completa de 24 horas o en turno rotativo de 12 horas (47,7%).

Tabla 5.1.2
Clima Organizacional de los profesionales de enfermería del Servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz, Lima-2021

Clima Organizacional	N	%
Alto	21	47.7%
Medio	10	22.7%
Bajo	13	29.5%
Total	44	100%

Respecto al total de 44 profesionales de enfermería encuestados del Servicio de Hospitalización COVID-19 del Hospital PNP Luis N. Sáenz, el 47.7% percibió un alto Clima Organizacional (Ver tabla 5.1.1).

Tabla 5.1.3
Dimensiones del Clima Organizacional de los profesionales de enfermería del Servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz, Lima-2021

Dimensiones del Clima Organizacional	Bajo		Medio		Alto		Total
	N	%	N	%	N	%	
Liderazgo	4	9.1%	20	45.5%	20	45.5%	44
Cohesión y Gestión de Conflictos	3	6.8%	18	40.9%	23	52.3%	44
Comunicación	4	9.1%	19	43.2%	21	47.7%	44
Recursos Institucionales	1	2.3%	13	29.5%	30	68.2%	44
Capacitación	1	2.3%	10	22.7%	33	75.0%	44

Respecto al total de 44 profesionales de enfermería encuestados del Servicio de Hospitalización COVID-19 del Hospital PNP Luis N. Sáenz, con respecto a las dimensiones del Clima Organizacional, el 75.0% percibió una alta Capacitación.

Tabla 5.1.4
Calidad de Vida Laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz, Lima-2021

Calidad de vida laboral	N	%
Buena	6	13.6%
Regular	35	79.5%
Mala	3	6.8%
Total	44	100%

Respecto al total de 44 profesionales de enfermería encuestados del Servicio de Hospitalización COVID-19 del Hospital PNP Luis N. Sáenz, el 79.5% percibió un regular Calidad de vida laboral.

Tabla 5.1.5

Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz, Lima-2021

Dimensiones de la Calidad de vida laboral	Mala		Regular		Buena		Total
	N	%	N	%	N	%	
Apoyo Directivo	4	9.1%	31	70.5%	9	20.5%	44
Demanda de Trabajo	19	43.2%	18	40.9%	7	15.9%	44
Motivación Intrínseca	3	6.8%	12	27.3%	29	65.9%	44

Respecto al total de 44 profesionales de enfermería encuestados del Servicio de Hospitalización COVID-19 del Hospital PNP Luis N. Sáenz, con respecto a la dimensión apoyo directivo, el 70.5% percibió de manera regular, el 43.2% percibió de manera mala la demanda de trabajo y el 70.5% percibió de forma buena la motivación intrínseca.

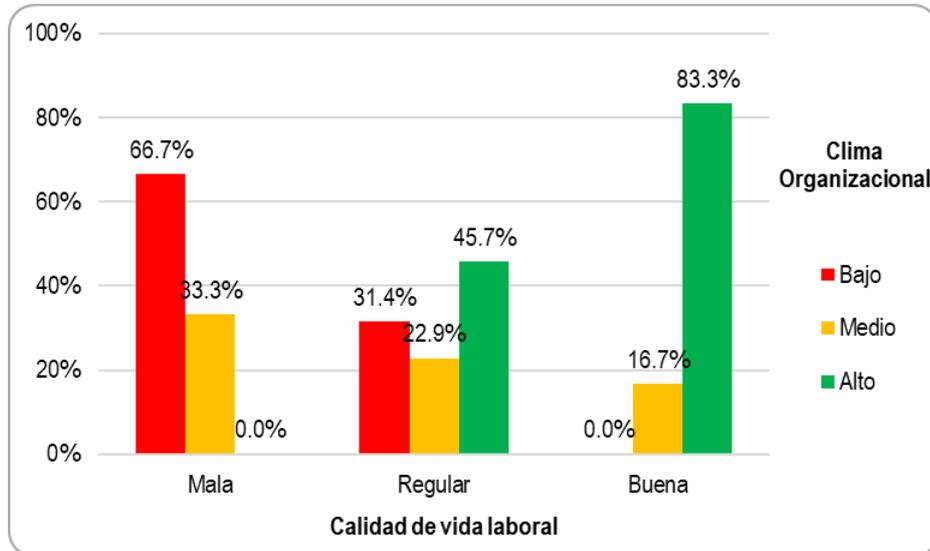
5.2. Resultados inferenciales

Tabla 5.2.1

Cruce del Clima Organizacional y la Calidad de Vida Laboral de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz, Lima-2021

Clima Organizacional	Calidad de Vida Laboral					
	Mala		Regular		Buena	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	2	66.7%	11	31.4%	0	0.0%
Medio	1	33.3%	8	22.9%	1	16.7%
Alto	0	0.0%	16	45.7%	5	83.3%
Total	3	100%	35	100%	6	100%

**Gráfico 5.2.1:
Cruce del Clima Organizacional y la Calidad de Vida Laboral de los
profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización COVID-
19 Hospital PNP Luis N. Sáenz, Lima-2021**



Respecto al total de 44 profesionales de enfermería encuestados del Servicio de Hospitalización COVID-19 del Hospital PNP Luis N. Sáenz, con respecto al cruce del Clima Organizacional y la Calidad de vida laboral; el 83.3% de los que percibieron regular y buena Calidad de vida laboral también percibieron alto Clima Organizacional.

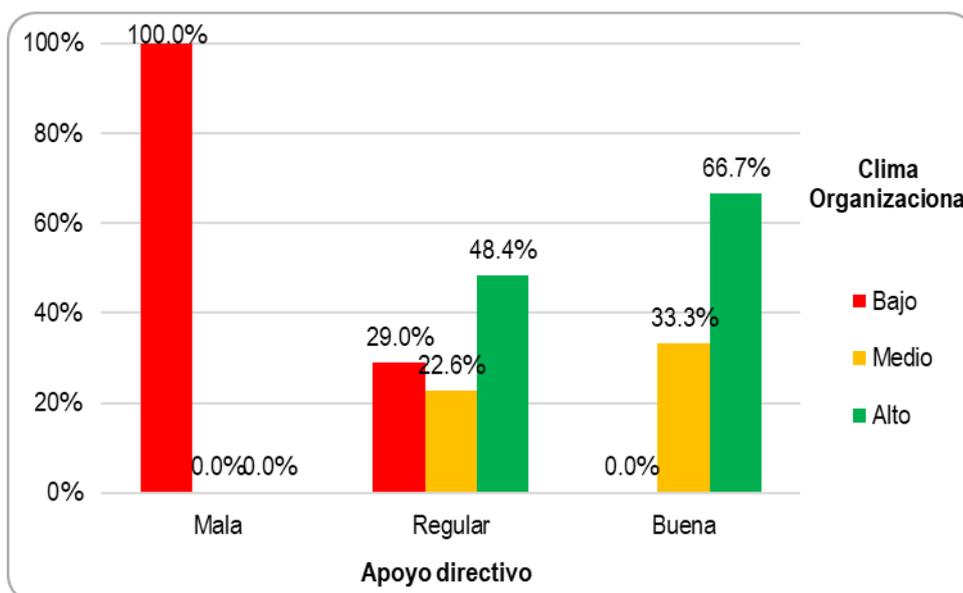
Tabla 5.2.2

Cruce del Clima Organizacional y la Dimensión Apoyo Directivo de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz, Lima-2021

Clima Organizacional	Apoyo directivo					
	Mala		Regular		Buena	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	4	100.0%	9	29.0%	0	0.0%
Medio	0	0.0%	7	22.6%	3	33.3%
Alto	0	0.0%	15	48.4%	6	66.7%
Total	4	100%	31	100%	9	100%

Gráfico 5.2.2

Cruce del Clima Organizacional y la Dimensión Apoyo Directivo de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz, Lima-2021



Respecto al total de 44 profesionales de enfermería encuestados del Servicio de Hospitalización COVID-19 del Hospital PNP Luis N. Sáenz, con respecto al cruce del Clima Organizacional y la dimensión Apoyo directivo; el 100% de los que percibieron mal Apoyo directivo también percibieron bajo Clima Organizacional.

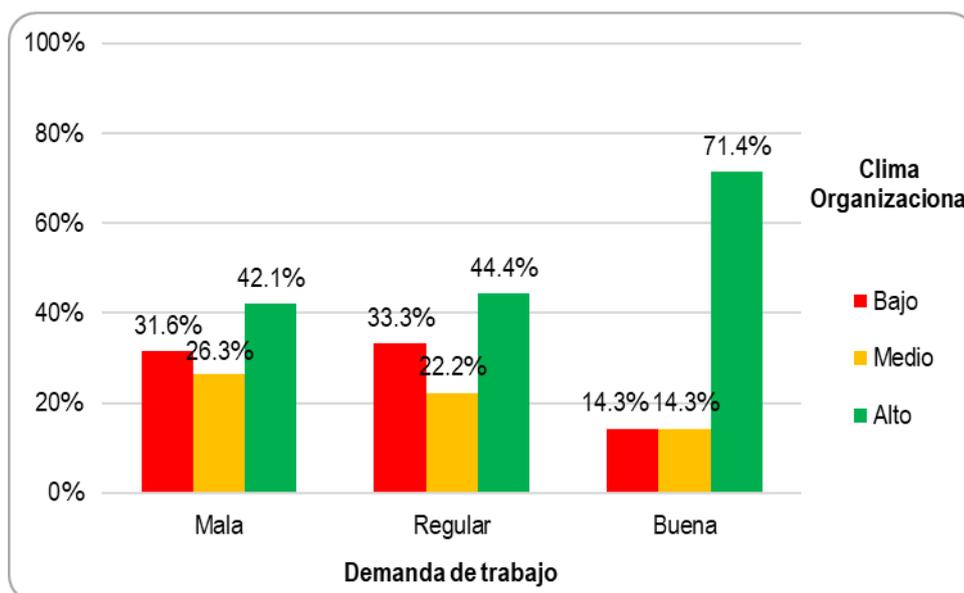
Tabla 5.2.3

Cruce del Clima Organizacional y la Dimensión Demanda de Trabajo de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz, Lima-2021

Clima Organizacional	Demanda de trabajo					
	Mala		Regular		Buena	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	6	31.6%	6	33.3%	1	14.3%
Medio	5	26.3%	4	22.2%	1	14.3%
Alto	8	42.1%	8	44.4%	5	71.4%
Total	19	100%	18	100%	7	100%

Gráfico 5.2.3

Cruce del Clima Organizacional y la Dimensión Demanda de Trabajo de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz, Lima-2021



Respecto al total de 44 profesionales de enfermería encuestados del Servicio de Hospitalización COVID-19 del Hospital PNP Luis N. Sáenz, con respecto al cruce del Clima Organizacional y la dimensión Demanda de trabajo el 71.4% percibieron buena Demanda de trabajo y también alto Clima Organizacional.

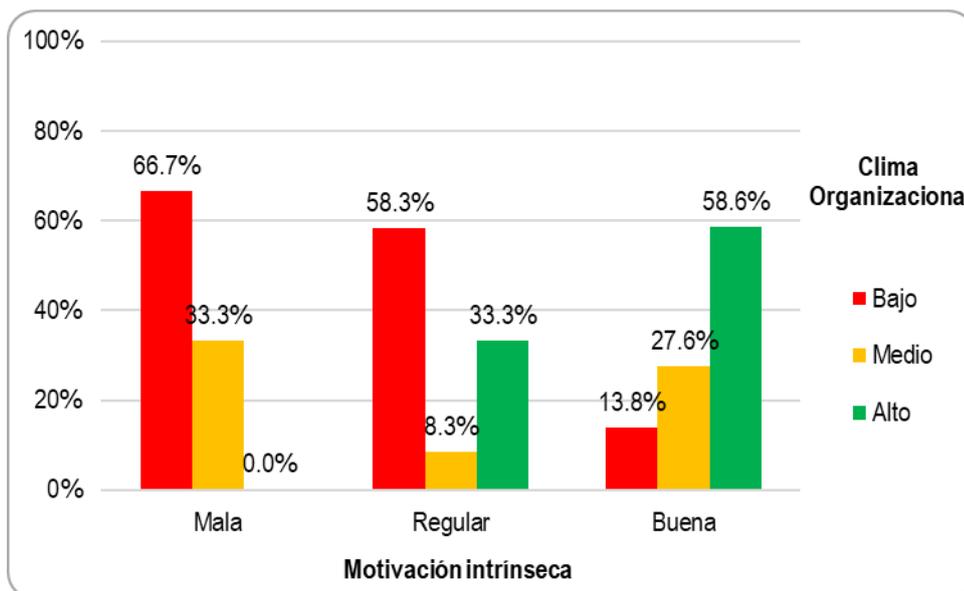
Tabla 5.2.4

Cruce del Clima Organizacional y la Dimensión Motivación Intrínseca de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz, Lima-2021

Clima Organizacional	Motivación intrínseca					
	Mala		Regular		Buena	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	2	66.7%	7	58.3%	4	13.8%
Medio	1	33.3%	1	8.3%	8	27.6%
Alto	0	0.0%	4	33.3%	17	58.6%
Total	3	100%	12	100%	29	100%

Gráfico 5.2.4

Cruce del Clima Organizacional y la Dimensión Motivación Intrínseca de los profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz, Lima-2021



Respecto al total de 44 profesionales de enfermería encuestados del Servicio de Hospitalización COVID-19 del Hospital PNP Luis N. Sáenz, con respecto al cruce del Clima Organizacional y la dimensión Motivación intrínseca; el 66.7% percibieron mala Motivación intrínseca y bajo Clima Organizacional.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Hipótesis General

Ha: Existe relación directa entre el Clima organizacional y Calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID -19 Hospital PNP Luis N. Sáenz, Lima-2021.

Ho: No existe relación directa entre el Clima organizacional y Calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID -19 Hospital PNP Luis N. Sáenz, Lima-2021.

Tabla 6.1.1.

Coefficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre el Clima organizacional y Calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz, Lima-2021

Rho de Spearman		Calidad de vida laboral
Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	0.382
	Sig. (bilateral)	0.010
	N	44

Decisión

Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.382$) indica que existe correlación positiva baja entre el Clima organizacional y Calidad de vida laboral, además el valor de significación calculado ($p=0.010$) <0.05 evidencia que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión

Existe relación directa y baja entre el Clima organizacional y Calidad de Vida Laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz, Lima-2021.

Hipótesis específica 1

HE1: Existe relación directa entre el Clima organizacional y Calidad de Vida Laboral en su dimensión Apoyo Directivo en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID -19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.

Ho: No existe relación directa entre el Clima organizacional y Calidad de Vida Laboral en su dimensión Apoyo Directivo en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID -19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.

Tabla 6.1.2

Coefficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre el Clima Organizacional y Calidad de Vida Laboral en su dimensión Apoyo Directivo en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz, Lima-2021

	Rho de Spearman	Apoyo Directivo
	Coefficiente de correlación	0.424
Clima Organizacional	Sig. (bilateral)	0.004
	N	44

Decisión

Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.424$) indica que existe correlación positiva baja entre el Clima organizacional y la dimensión Apoyo directivo de la Calidad de vida laboral, además el valor de significación calculado ($p=0.004$) <0.05 evidencia que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión

Existe relación directa y baja entre el Clima organizacional y la dimensión Apoyo directivo de la Calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz 2021.

Hipótesis específica 2

HE2: Existe relación directa entre el Clima organizacional y Calidad de vida laboral en su dimensión Demanda de trabajo en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.

Ho: No existe relación entre el Clima organizacional y Calidad de vida laboral en su dimensión Demanda de trabajo en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.

Tabla 6.1.3

Coefficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre el Clima Organizacional y Calidad de Vida Laboral en su dimensión Demanda de trabajo en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz, Lima-2021

	Rho de Spearman	Demanda de trabajo
	Coefficiente de correlación	0.143
Clima Organizacional	Sig. (bilateral)	0.354
	N	44

Decisión

Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.143$) indica que existe correlación positiva baja entre el Clima organizacional y la dimensión Demanda de trabajo de la Calidad de vida laboral, pero el valor de significación calculado ($p=0.354$) >0.05 evidencia que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Conclusión

No existe relación directa y baja entre el Clima organizacional y la dimensión Demanda de trabajo de la Calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID -19 Hospital PNP Luis N. Sáenz 2021.

Hipótesis específica 3

HE3: Existe relación directa entre el Clima organizacional y Calidad de vida laboral en su dimensión Motivación intrínseca en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID -19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.

Ho: No existe relación directa entre el Clima organizacional y Calidad de vida laboral en su dimensión Motivación intrínseca en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID -19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.

Tabla 6.1.4
Coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación
entre el Clima organizacional y Calidad de vida laboral en su
dimensión Motivación intrínseca en profesionales de enfermería del
servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz,
Lima-2021

	Rho de Spearman	Motivación intrínseca
	Coeficiente de correlación	0.429
Clima Organizacional	Sig. (bilateral)	0.004
	N	44

Decisión

Dado que el coeficiente de correlación de Spearman ($\rho = 0.429$) indica que existe correlación positiva baja entre el Clima organizacional y la dimensión Motivación intrínseca de la Calidad de vida laboral, además el valor de significación calculado ($p=0.004$) <0.05 evidencia que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión

Existe relación directa y baja entre el Clima organizacional y la dimensión Motivación intrínseca de la Calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID -19 Hospital PNP Luis N. Sáenz 2021.

6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares

En el presente estudio participaron 44 profesionales de enfermería que laboraban en el servicio de hospitalización COVID-19, donde predominaron aquellos que tenían entre 31 a 40 años de edad (38.6%), del sexo femenino (93.2%), cuya condición laboral era principalmente tercero o locadores

(61.4%), que llevaban laborando en la institución de 10 años a menos (75%), y en el puesto actual entre 1 a 3 años (70.5%), y el tipo de jornada principalmente es completa o rotativo (47.7%, respectivamente). En la mayoría de los estudios que se identificaron y utilizados en este estudio, se pudieron encontrar características muy similares, ya que las poblaciones analizadas eran profesionales de la salud, por ejemplo, Francis, et al; (Malasia-2021) (8), analizaron a profesionales de enfermería que mayormente tenían menos de 40 años de edad (74.4%), del sexo masculino (96.1%), que laboraban en la institución sanitaria entre 5 a 10 años (33%), y en el estudio realizado por González y López; (Colombia-2019) (16), analizaron a profesionales enfermeros, habiendo predominancia del sexo femenino (88%), con antigüedad laboral de más de 10 años (56%).

Al analizar las variables de estudio, se pudo hallar que el clima organizacional principalmente es percibido en un nivel alto por los trabajadores (47.7%), y en relación a sus dimensiones, todas fueron consideradas en un nivel alto por la mayoría de los profesionales, siendo más frecuente la dimensión "capacitación" (75%), seguido por los "recursos institucionales" (68.2%), pero adicionalmente se halló que la dimensión "liderazgo" fue considerado en nivel alto como medio por los trabajadores (45.5%, respectivamente). Al respecto, el estudio elaborado por De Los Ángeles; (Nicaragua-2017) (18), al aplicar como instrumento el elaborado por la OPS, encontró que el clima organizacional era percibido por los profesionales de enfermería nicaragüenses en un nivel medio o poco satisfactorio, al igual que cada una de sus dimensiones (liderazgo, motivación, reciprocidad y participación). Por otro lado, Champa; (Lima-2020), identificó mediante el "Cuestionario de Clima organizacional de Giraldo", que este era calificado como regular por casi la totalidad de los profesionales nutricionales (92%), al igual que cada una de sus dimensiones ("cultural organizacional", (67%), "diseño organizacional"

(81%) y “potencial humano” (70%)). Mientras que Sánchez; (Trujillo-2020), al utilizar el “Cuestionario de Clima organizacional del MINSA 2011”, halló que el clima organizacional era percibido como por mejorar por el personal sanitario (80%), luego al analizar cada una de sus dimensiones, encontró que “potencial humano” (66%) y “diseño organizacional” (92%) también eran percibidas como por mejorar, a diferencia de la “cultura organizacional” (56%) que era percibida como saludable. Esto demuestra que la variable clima organizacional, puede ser analizada con diversos instrumentos, por ello sería recomendable la aplicación de un solo instrumento para la valoración de esta variable, tanto de manera general como por cada una de sus dimensiones y así realizar una correcta contrastación de información.

Y en relación a la CVL se halló que la mayoría de los profesionales de enfermería tenían una CVL en un nivel medio (79.5%), y al analizar cada una de sus dimensiones, se identificó que la dimensión “apoyo directivo” se encontraba en un nivel regular (70.5%), la dimensiones “demanda de trabajo” en un nivel malo (43.2%) y la dimensión “motivación intrínseca” en un nivel bueno (65.9%). Sobre ello, Francis, et al; (Malasia-2021) (8), analizaron la CVL según QoWL encontrando que mayormente los profesionales de enfermería tenían calidad de vida moderada. Mientras que González y López; (Colombia-2019) (16), al utilizar el instrumento de Calidad de Vida en el Trabajo de GOHISALO encontró que la CVL por lo general se encontraba en un nivel medio seguido por bajo. Así mismo, Cañón y Galeano; (Colombia-2011) (85), también analizaron la CVL, pero utilizaron el cuestionario CVP-35 e identificaron que el 62% de los trabajadores colombianos tenía bastante carga de trabajo, el 64% bastante apoyo directivo, el 86% mucha motivación intrínseca y el 55% bastante calidad de vida. Y Reyes; (Lima-2021) (24), al utilizar como instrumento la Calidad de vida profesional, en los profesionales de enfermería de una clínica limeña encontró que la CVL fue alta en el 63.3%, al valorar cada una

de sus dimensiones encontraron que, el “apoyo directivo”, “motivación intrínseca” y “carga laboral” estaba en un nivel medio (46.7%, 53.3%, 56.7%, respectivamente). De manera general, se puede decir que la CVL de los profesionales de la salud, es por lo general media, ello debido principalmente a la carga de trabajo y el apoyo directivo.

Finalmente, al realizar el análisis inferencial, se pudo hallar que ambas variables se relacionaban de manera directa y significativa ($p=0.010$, $Rho=0.382$), ya que el clima organizacional al estar en un nivel bajo la CVL del trabajador será malo (66.7%), mientras que, si el clima organizacional es alto, la CVL será buena (83.3%). Este análisis también fue realizado por el estudio elaborado por Champa; (Lima-2020) (26), donde identificó que la calidad de vida con el clima organización en los profesionales de nutrición se relacionaron de manera significativa ($p=0.000$, $r=0.606$). Si bien es otra población a analizar, se debe de considerar que también son profesionales sanitarios, pero se debe de considerar que es relevante que se realicen estudios futuros, analizando la misma población, considerando que su labor es diferente y este puede influenciar en los resultados.

Posteriormente, al relacionar cada una de las dimensiones de la CVL con el clima organizacional, se pudo identificar que las dimensiones “apoyo directivo” y “motivación intrínseca”, se relacionaban de manera directa y significativa con el clima organizacional, ($p=0.004$, $Rho=0.424$ y $p=0.004$, $Rho=0.429$, respectivamente). La contrastación de los resultados no puede realizarse de manera adecuada ya que en cada estudio el instrumento a utilizar es diferente, pero se puede manifestar que Champa; (Lima-2020) (26), al relacionar cada una de las dimensiones de la calidad de vida con el clima organizacional, identificó que las dimensiones “carga en el trabajo” y “la motivación intrínseca” se relacionan de manera significativa con el clima organizacional ($p=0.010$, $Rho=-0.256$ y $p=0.010$, $Rho=0.716$, respectivamente). Mientras que Ricse; (Lima-2017) (11), también halló que

el clima organización se relacionaba con cada una de las variables de la calidad de vida, pero en médicos anestesiólogos, donde las dimensiones “salud física” y “medio ambiente”, eran las dimensiones que se relacionaban con dicha variable ($p=0.01$, $Rho=0.296$, $p=0.004$, $Rho=0.350$).

6.3. Responsabilidad ética

Para el desarrollo de la investigación se respetó la autoría de las investigaciones que tomamos como referentes, en las citas y en las referencias bibliográficas se aplicó el estilo Vancouver y en la aplicación del instrumento se realizó el consentimiento informado, se contó con la autorización del director médico para la aplicación del instrumento; respetando el Anonimato y Confidencialidad. (Ver Anexo 3)

CONCLUSIONES

- a) Existe relación directa y baja entre el Clima organizacional y Calidad de vida laboral ($\rho = 0.382$; $p=0.010$) en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 del Hospital PNP Luis N. Sáenz 2021, es decir, cuando el clima organizacional es alto habrá mejor Calidad de vida laboral. Esto se evidenció debido a que, los profesionales de enfermería que percibieron buena calidad de vida laboral, también percibieron alto clima organizacional.
- b) Existe relación directa y baja entre el Clima organizacional y la dimensión Apoyo directivo de la Calidad de vida laboral ($\rho = 0.424$; $p=0.004$) en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 del Hospital PNP Luis N. Sáenz 2021, es decir, cuando el clima organizacional es alto habrá mejor Apoyo directivo de la Calidad de vida laboral. Esto se evidenció debido a que, los profesionales de enfermería que percibieron buen apoyo directivo también percibieron alto clima organizacional.
- c) No existe relación entre el Clima organizacional y la dimensión Demanda de trabajo de la Calidad de vida laboral ($\rho = 0.143$; $p=0.354$) en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 del Hospital PNP Luis N. Sáenz 2021.
- d) Existe relación directa y baja entre el Clima organizacional y la dimensión Motivación intrínseca de la Calidad de vida laboral ($\rho = 0.429$; $p=0.004$) en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 del Hospital PNP Luis N. Sáenz 2021, es decir, cuando el clima organizacional es alto habrá mejor Motivación intrínseca de la Calidad de vida laboral. Esto se evidenció debido a que, los profesionales de enfermería que percibieron buena motivación intrínseca también percibieron alto clima organizacional.

RECOMENDACIONES

- a) Socializar los resultados obtenidos en este estudio con el jefe encargado del servicio de hospitalización COVID-19 de la institución sanitaria de estudio, para que puedan desarrollar y plantear estrategias que mejoren tanto el clima organizacional como la calidad de vida laboral de estos profesionales.
- b) Considerar desarrollar capacitaciones dirigidas al personal jefe de las diversas áreas de la institución de estudio sobre comunicación organizacional, con el propósito de mejorar la interrelación con el personal de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19, lo cual influenciará en un mejor desempeño de la actividad laboral durante la pandemia por COVID-19.
- c) Tratar de organizar los horarios de los profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19, para que la carga de trabajo pueda distribuirse de mejor manera y el personal pueda mejorar su atención.
- d) Motivar a los profesionales de enfermería mediante la posibilidad de expresar y plasmar su creatividad dentro del ambiente laboral, lo cual genere un ambiente adecuado para la realización de las actividades.
- e) La institución debe asegurar un programa de bienestar de personal permanente, sostenido y orientado a fortalecer las condiciones laborales de sus recursos humanos.
- f) Garantizar que la institución cuente con políticas definidas de salud y seguridad en el trabajo y se cumpla con la implementación del plan de salud y seguridad en el trabajo establecido por las normas vigentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Vilora J, Pertúz S, Daza A, Pedraza L. Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud. Revista Cubana de Salud Pública. [revista en Internet] 2016 [citado 26 de julio de 2021]; 42(1): 80-91. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662016000100009
2. European Observatory on Health Systems and Policies & World Health Organization. Regional Office for Europe. COVID-19 health system response. Eurohealth [revista en Internet] 2020 [citado 26 de julio de 2021]; 26 (2). Disponible en:
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/336263>
3. Shadmi E, Chen Y, Dourado I, Faran I, Furler J, Hangoma P. Health equity and COVID-19: global perspectives. International Journal for Equity in Health. [revista en Internet] 2020 [citado 26 de julio de 2021]; 19(104) Disponible en:
<https://equityhealthj.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12939-020-01218-z>.
4. Aymen R, Alhamzah A, Bilal E. A multi-level study of influence financial knowledge management small and medium enterprises. Polish Journal of Management Studies. [revista en Internet] 2019 [citado 26 de julio de 2021]; 19(1):21-31 Disponible en:
<http://yadda.icm.edu.pl/yadda/element/bwmeta1.element.baztech-a09d000a-a834-4912-a4c9-f600e602c003>.

5. Urooj U, Ansari A, Siraj A, Khan S, Tariq H. Expectations, fears and perceptions of doctors during Covid-19 pandemic. *Pakistan Journal of Medical Sciences*. [revista en Internet] 2020 [citado 26 de julio de 2021]; 36: 19-54 Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7306962/>.
6. González R, Hidalgo G, León S, Contreras M, Aldrete M, Hidalgo B, et al. Relación entre género y calidad de vida laboral en profesionales de salud. *Psicogente*. [revista en Internet] 2015 [citado 26 de julio de 2021]; 18(33): 52-65 Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4975/497551992006.pdf>.
7. Rana W, Mukhtar S, Mukhtar S. Mental health of medical workers in Pakistan during the pandemic COVID-19 outbreak. *Asian J Psychiatr*. [revista en Internet] 2020 [citado 26 de julio de 2021]; 51: 102080. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7139243/>
8. Francis F, Sham F, Alias A, Munirah S, Wahab A, Binti S. Quality of work life among public hospital nurses in Sarawak. *International Journal of Service Management and Sustainability*. [revista en Internet] 2021 [citado 26 de julio de 2021]; 6(1): 51-70. Disponible en: <https://doi.org/10.24191/ijsms.v6i1.12878>.
9. Kelbiso L, Belay A, Woldie M. Determinants of Quality of Work Life among Nurses Working in Hawassa Town Public Health Facilities, South Ethiopia: A Cross-Sectional Study. *Nursing Research and Practice*. [revista en Internet] 2017 [citado 26 de julio de 2021]; 5181676. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29379654/>.

10. Shazly M, Fakhry S. Nurses' perception of the quality of nursing work life and related priorities for improvement in Ain Shams University specialized hospital. *Journal of American Science*. [revista en Internet] 2016 [citado 26 de julio de 2021]; 10(1): 123-131. Disponible en: http://www.jofamericanscience.org/journals/am-sci/am1001s/018_25226am1001s14_123_131.pdf
11. Ricse R. Calidad de vida y clima organizacional de médicos anestesiólogos que laboran en Hospitales de ESSALUD y MINSA. Lima-Perú. 2015. [Tesis de Maestría]. Lima-Perú: Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Escuela de Posgrado Dr. Luis Claudio Cervantes Liñan; 2017 [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1617>.
12. Ministerio de Salud del Perú. Más personal de salud para luchar contra la COVID-19. [Internet]. Lima-Perú; 2021 [actualizado en 2020; citado 20 mayo 2021]. Disponible en: <https://www.minsa.gob.pe/newsletter/2021/edicion-51/nota2/index.html>.
13. Barbaggelata A, Escobar N. Liderazgo transformacional de los profesionales de salud del servicio de gineco-obstetricia y su influencia en el clima organizacional en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. [Tesis de maestría]. Lima-Perú: Universidad Privada Norbert Wiener, Escuela de Posgrado; 2019 [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3140>.
14. Prieto J. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital PNP "Luis N Saenz", Jesus Maria. [tesis de grado]. Lima-Perú:

Universidad Cesar Vallejo; 2016 [Internet]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/1213>

15. Ortiz Z, Antonietti L, Capriati A, Ramos S, Romero M, Mariani J, et al. Preocupaciones y demandas frente a COVID-19. Encuesta al personal de salud. MEDICINA (Buenos Aires) [revista en Internet] 2020 [citado 26 de julio de 2021]; 80(3): 16-24. Disponible en: <https://www.medicinabuenosaires.com/indices-de-2020/volumen-80-ano-2020-s-3-indice/preocupaciones/>
16. González M, López M. Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. Revista Colombiana de Salud Ocupacional [revista en Internet] 2019 [citado 26 de julio de 2021]; 9(1): e-6418. Disponible en: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/6418/6237
17. Mengarelli S, Calvelo S, Zacharías D, Garibotti G. Clima organizacional en servicios de enfermería en un hospital público en Argentina. Dialnet [revista en Internet] 2018 [citado 26 de julio de 2021]; 21(10): 24-31. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6691750>
18. De Los Ángeles G. Clima organizacional del departamento de enfermería del Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua, marzo-abril 2017. [Tesis de Maestría]. Managua-Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua, Centro de Investigación y Estudios de la Salud; 2017. [Internet]. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/7909/2/t952.pdf>

19. Peralta H. Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal de enfermería de la caja de la banca Privada. [Tesis de grado]. La Paz – Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés; 2017. [Internet]. Disponible en:
<https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/11211/PMHG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
20. Aguilera M, Bastidas M, Bustamante G, Cárdenas F. Clima organizacional y características del equipo de enfermería en el Hospital de San Carlos. [Tesis de grado]. Universidad del Bio-Bio; 2017. [Internet]. Disponible en:
<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2633/1/Aguilera%20Salinas%2c%20Mat%c3%adas%20Nicol%c3%a1s.pdf>
21. Sánchez F. Calidad de vida laboral del personal de enfermería que rota turnos en un hospital privado. [Tesis de maestría]. Potosí – México: Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2017. [Internet]. Disponible en: <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/handle/i/4497>
22. Urgiles C. Factores asociados a la calidad de vida laboral en el personal asistencial de enfermería del "Hospital José Carrasco Arteaga", Cuenca 2016. [Tesis de maestría]. Universidad de Cuenca; 2017. [Internet]. Disponible en:
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/27279/1/TESIS.pdf>
23. Quintana M, Paravic T, Saenz K. Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud. Rev Latino-Am Enfermagem. [revista en Internet] 2016 [citado 26 de julio de 2021]; (24): e2713. Disponible en:
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/jy3WRJCM7mHJ6hQjsDRgbjD/?format=pdf&lang=es>

24. Reyes R. Calidad de vida laboral del profesional de enfermería en el área de centro quirúrgico de la clínica San Miguel Arcángel San Juan de Lurigancho Lima 2019. [Tesis de Especialidad]. Lima-Perú: Universidad de San Martín de Porres, Facultad de Obstetricia y Enfermería; 2021. [Internet]. Disponible en:
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7419>
25. Siguenza T. Clima organizacional y calidad de vida laboral de los trabajadores en la empresa Inversiones MACSIGAL SAC, 2019. [Tesis de grado]. Trujillo – Perú: Universidad Nacional de Trujillo; 2020. [Internet]. Disponible en:
<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16800>
26. Champa M. Clima organizacional y calidad de vida laboral en los trabajadores del equipo funcional de nutrición de un Instituto Especializado de Salud 2019. [Tesis de Maestría]. Lima-Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2020. [Internet]. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52944>
27. Cruz C. Calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020. [Tesis de Maestría]. Piura-Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2020. [Internet]. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51560>.
28. Sánchez C. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud en tiempos del COVID-19. Hospital Distrital Santa Isabel-2020. [Tesis de Maestría]. Trujillo-Perú: Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado; 2020. [Internet]. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51227/S%C3%A1nchez_CCY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

29. Martínez M. Clima organizacional y calidad de vida profesional del personal profesional de la dirección de general de administración del ministerio de defensa 2018. [Tesis de maestría]. Lima-Perú: Universidad César vallejo; 2019. [Internet]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28867/Martinez_CMS.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
30. Cárdenas N, Condori K. Clima organizacional y calidad de vida laboral en enfermeras del área de hospitalización del Hospital III Goyeneche, Arequipa 2017. [Tesis de grado]. Arequipa – Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2018. [Internet]. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5139/ENcahunm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
31. Cárdenas N. Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017. [Tesis de maestría]. Lima–Perú: Universidad César Vallejo; 2018. [Internet]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24325/Cardenas_PNO.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
32. Ortega A. Calidad de vida laboral de enfermeros en servicio de emergencia y su influencia en calidad del cuidado del Hospital Cayetano Heredia-lima 2017. Revista Gaceta Científica. [revista en Internet] 2018 [citado 26 de julio de 2021]; 4(2): 6-11. Disponible en: <https://doi.org/10.46794/gacien.4.2.360>
33. Apancho G, Condori K. Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeras de cirugía y centro quirúrgico, Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa 2016. [Tesis de grado]. Arequipa-Perú: Universidad

Nacional de San Agustín de Arequipa; 2016. [Internet]. Disponible en:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2357>

34. Rosales F. Motivación y clima laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima - 2016. [Tesis de maestría]. Lima-Perú: Universidad César Vallejo; 2017. [Internet]. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8712/Rosales_PF.pdf?sequence=1
35. Berberoglu A. Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. BMC Health Services Research volume. [revista en Internet] 2018 [citado 26 de julio de 2021]; 18:399. Disponible en:
<https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-018-3149-z>
36. Duan J, Wang J, Zhu Y. Organizational Climate: A Review of Conceptualization, Theory and Prospects. Advances in Psychological Science. [revista en Internet] 2016 [citado 26 de julio de 2021]; 22(12): 1964-1974. Disponible en:
<http://journal.psych.ac.cn/xlkxjz/EN/abstract/abstract3198.shtml>
37. Santiago S. Calidad de vida de las enfermeras del primer nivel de atención de los Centros de Salud de la Red Asistencial Lima Ciudad en el 2015. [Tesis de maestría]. Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2018. [Internet]. Disponible en:
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/9128>
38. Montero Y, Vizcaíno M, Montero Y. Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. Rev Cub Med Mil.

[revista en Internet] 2020 [citado 26 de julio de 2021]; 49(2): 364-374.

Disponible en:

<http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/369/514>

39. Srivastava S, Kanpur A. A study on quality of work life: key elements & It's Implications. IOSR-JBM. [revista en Internet] 2016 [citado 26 de julio de 2021]; 16(3):54-59. Disponible en:
https://www.researchgate.net/profile/Dr-Murugesan-Muthu/post/Does_technology_have_a_role_in_influencing_the_Quality_of_Work_Life_QWL/attachment/59d640d0c49f478072eaa7fe/AS%3A273791366696964%401442288356606/download/A+Study+On+Quality+Of+Work+Life-+Key+Elements+and+it%E2%80%99s+Implications.pdf.
40. Raeissi P, Rajabi M, Ahmadizadeh E, Rajabkhah K, Kakemam E. Quality of work life and factors associated with it among nurses in public hospitals, Iran. Journal of the Egyptian Public Health Association. [revista en Internet] 2019 [citado 26 de julio de 2021]; 94(25). Disponible en: <https://jepha.springeropen.com/articles/10.1186/s42506-019-0029-2>
41. Nowrouzi B, Giddens E, Gohar B, Schoenenberger S, Bautista M, Casole J. The quality of work life of registered nurses in Canada and the United States: a comprehensive literature review. J Occup Environ Health. [revista en Internet] 2016 [citado 26 de julio de 2021]; 22: 341-358. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27734769/>
42. Brooks B, Storfjell J, Omoike O, Ohlson S, Stemler I, Shaver J, et al. Assessing the quality of nursing work life. Nurs Adm Q. [revista en Internet] 2017 [citado 26 de julio de 2021]; 31: p. 152-157. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17413509/>

43. Almaki M, FitzGerald G, Clark M. The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia. *BMC Health Services Research*. [revista en Internet] 2012 [citado 26 de julio de 2021]; 12(314). Disponible en: <https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/1472-6963-12-314>
44. Brooks B, Anderson M. Defining quality of nursing work life. *Nurs Eco*. [revista en Internet] 2005 [citado 26 de julio de 2021]; 23(6): 319-26. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16459904/>
45. Naranjom Y, Jiménez N, González L. Análisis de algunas teorías de Enfermería y su vigencia de aplicación en Cuba. *Rev. Arch Med Camagüey*. [revista en Internet] 2018 [citado 26 de julio de 2021]; 22(2): 231-243. Disponible en:
46. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552018000200013
47. Hernández J, Jaimes M, Carvajal Y, Suárez D, Medina P, Fajardo S. Modelo de adaptación de Callista Roy: instrumentos de valoración reportados por la literatura en escenarios cardiovasculares. *Revista Cultura del Cuidado*. [revista en Internet] 2016 [citado 26 de julio de 2021]; 12(1): 6-21. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6003073>
48. Hassanpour A, Abedi H, Abbassian H, Touri S. Organizational Climate Typology: A Thematic Analysis. *Organizational Behavior Studies Quarterly*. [revista en Internet] 2019 [citado 26 de julio de 2021]; 8(3): 1-43. Disponible en: http://obs.sinaweb.net/article_37254_020cf9a3d6d022730e26e34625c13a6e.pdf

49. Iglesias A, Sanchez Z. Generalidades del clima organizacional. *Medi Sur*. [revista en Internet] 2016 [citado 26 de julio de 2021]; 13(3): 455-457. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2015000300002
50. Sethibe T, Steyn R. Organizational Climate, Innovation and Performance: A Systematic Review. *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies (JEIEE)*. [revista en Internet] 2016 [citado 26 de julio de 2021]; 2(2):161-174. Disponible en:
<https://doi.org/10.1177/2393957516646287>
51. Kumar U, Rangnekar S, Stokes P, Rastogi R. Organizational climate and managerial effectiveness: An Indian perspective. *International Journal of Organizational Analysis*. [revista en Internet] 2016 [citado 26 de julio de 2021]; 21(2): 198-218
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOA-09-2011-0514/full/html>
52. Ghanbari S, Eskandari A. Organizational climate, job motivation and organizational citizenship behavior. *International Journal of Management Perspective*. [revista en Internet] 2016 [citado 26 de julio de 2021]; 1(3): 1-14. Disponible en: <https://bit.ly/3zFT68g>
53. Ahmad K, Jasimuddin S, Kee W. Organizational climate and job satisfaction: Do employees' personalities matter? *Management Decision*. [revista en Internet] 2018 [citado 26 de julio de 2021]; 56(2): p. 421–440. Disponible en: <https://doi.org/10.1108/MD-10-2016-0713>
54. Benhassine N, Boukhemkhem D. Quality of work life: Theoretical concepts and evaluation Case study of employees of Jijel University.

- Constatine. [revista en Internet] 2019 [citado 26 de julio de 2021]; p.90-112. Disponible en: https://www.univ-constantine2.dz/laboratoires/labgmes/index_htm_files/Nadji%20BENHASSINE_Djanet%20BOUKHEMKHEM.pdf
55. Maamari B, Majdalani J. Emotional intelligence, leadership style and organizational climate. *International Journal of Organizational Analysis*. [revista en Internet] 2017 [citado 26 de julio de 2021]; 25(2): p. 327–345. Disponible en: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOA-04-2016-1010/full/html>
56. Amjad A, Bhaswati P. Influence of Organizational Climate and Organizational Culture on Managerial Effectiveness: An Inquisitive Study. *The Carrington Rand Journal of Social Sciences*. [revista en Internet] 2016 [citado 26 de julio de 2021]; 1(2): 001-020. Disponible en: <https://bit.ly/3zvMFVo>
57. Grupo IPS. ¿Cuáles son los tipos de clima organizacional? [Internet]. México; 2020 [actualizado el 2020; citado 26 de julio de 2021]. Disponible en: <https://www.ips.com.mx/blog/cuales-son-los-tipos-de-clima-organizacional>.
58. Parra M, Duran S, Márceles V, Yarzagaray J, Valenzuela I, Payares K. Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla. *Revista Espacios*. [revista en Internet] 2018 [citado 26 de julio de 2021]; 39(50): 1-14. Disponible en: <http://www.revistaespacios.com/a18v39n50/18395021.html>
59. Arias R, Espinoza E. Gestión del conflicto en las parroquias ecuatorianas. *Universidad y Sociedad*. [revista en Internet] 2020 [citado 26 de julio de 2021]; 12(2): 267-274. Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000200267&script=sci_arttext&tlng=en

60. Madalina O. Conflict Management, a new challenge. *Procedia Economics and Finance*. [revista en Internet] 2026 [citado 26 de julio de 2021]; 39: 807-814. Disponible en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567116302556>
61. Aguirre G, Serrano B SG. El liderazgo de los gerentes de las PYMES de Machala. *Universidad y Sociedad*. [revista en Internet] 2027 [citado 26 de julio de 2021]; 9(1): 187-195. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000100027
62. Pujol L. Comunicando, siempre comunicando. *R.E.D.S.* [revista en Internet] 2017 [citado 26 de julio de 2021]; (11): 44-49. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6318061>
63. Real Academia de la Lengua Española. Recursos. RAE. [Internet]; 2021. [actualizado en 2020; citado el 26 de Mayo del 2021]. Disponible en:
<https://dpej.rae.es/lema/recurso2#:~:text=1.,llevar%20a%20cabo%20una%20empresa.>
64. Organización Mundial de la Salud. Buen aprovechamiento de los recursos, mejor salud. 70.^a Asamblea Mundial De La Salud. [Internet]. Suiza; 2017. [actualizado en 2017; citado el 26 de Mayo del 2021]. Disponible en:
https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA70/A70_INF6-sp.pdf
65. Valencia C, Isaac C, Brito M. Programa de capacitación a microempresas del centro histórico de Quito. *Universidad y Sociedad*.

[revista en Internet] 2017 [citado 26 de julio de 2021]; 9(4):70-74.

Disponible en:

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000400009

66. Velayudhan M, Yameni M. Quality of work life - A study. IOP Conference Series: Materials Science and Engineering. [revista en Internet] 2017 [citado 26 de julio de 2021]; 197: 1-14. Disponible en: <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1757-899X/197/1/012057>
67. Renuka D, Nanjundeswaraswamy T, Rashmi S. Quality of Work Life: Scale Development and Validation. International Journal of Caring Sciences. [revista en Internet] 2015 [citado 26 de julio de 2021]; 8(2): 281-300. Disponible en: http://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/6_swamy.pdf
68. Rivera D, Rivera J, González C. Validación de los cuestionarios CVP-35 y MBI-HSS para calidad de vida profesional y burnout en residentes. Investigación en Educación Médica. [revista en Internet] 2017 [citado 26 de julio de 2021]; 6(21): 25-34. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007505716300345>
69. Jimenez-Figueroa A, Bustamante M. Apoyo directivo y consecuencia de carrera en la conciliación trabajo-familia, en el sector de ventas al por menor (retail) en jo-familia en Chile. Información Tecnológica. [revista en Internet] 2020 [citado 26 de julio de 2021]; 31(2): 63-72. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n2/0718-0764-infotec-31-02-63.pdf>

70. Real Academia de la Lengua Española. Autonomía. RAE. [Internet]; 2021. [actualizado en 2020; citado el 26 de Mayo del 2021]. Disponible en: <https://dle.rae.es/autonom%C3%ADa>.
71. Real Academia de la Lengua Española. Creativo. RAE. [Internet]; 2021. [actualizado en 2020; citado el 26 de Mayo del 2021]. Disponible en: <https://dle.rae.es/creativo?m=form>.
72. Real Academia de la Lengua Española. Propuesta. RAE. [Internet]; 2021. [actualizado en 2020; citado el 26 de Mayo del 2021]. Disponible en: <https://dle.rae.es/propuesta#UOsGs7G>.
73. Real Academia de la Lengua Española. Capacitar. RAE. [Internet]; 2021. [actualizado en 2020; citado el 26 de Mayo del 2021]. Disponible en: <https://dle.rae.es/capacitar>.
74. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. La carga física de trabajo: definición y evaluación. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. [Internet]. España; 2020. [actualizado en 2020; citado el 26 de Mayo del 2021]. Disponible en: <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-177-La-carga-f%C3%ADsica-de-trabajo-definici%C3%B3n-y-evaluaci%C3%B3n.pdf>.
75. Real Academia de la Lengua Española. Presión. RAE. [Internet]; 2021. [actualizado en 2020; citado el 26 de Mayo del 2021]. Disponible en: <https://dle.rae.es/presi%C3%B3n?m=form>.
76. Calderón-De la Cruz G, Merino-Soto C, Juárez-García A, Jimenez-Clavijo M. Validación de la Escala de Carga de Trabajo en Trabajadores Peruanos. Arch Prev Riesgos Labor. [revista en Internet] 2018 [citado 26 de julio de 2021]; 21(3): 123-127. Disponible en:

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1578-25492018000300002

77. Real Academia de la Lengua Española. Estres. RAE. [Internet]; 2021. [actualizado en 2020; citado el 26 de Mayo del 2021]. Disponible en: <https://dle.rae.es/estr%C3%A9s>.
78. Orbegoso A. La motivación intrínseca según Ryan & Deci algunas recomendaciones para maestros. *Educare, Revista Científica de Educação*. [revista en Internet] 2016 [citado 26 de julio de 2021]; 2(1): 75-93. Disponible en: <https://revistas.unasp.edu.br/lumen/article/view/743>
79. Granados I. Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista IIPSI*. [revista en Internet] 2016 [citado 26 de julio de 2021]; 14(2): p. 271-276. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
80. World Health Organization. WHOQOL: Measuring Quality of Life. [Internet]. 2016. [actualizado en 2016; citado el 26 de Mayo del 2021]. Disponible en: <https://www.who.int/tools/whoqol>.
81. Nalbandian A, Sehgal K, Gupta A, Madhavan M, McGroder C, Stevens J, et al. Post-acute COVID-19 syndrome. *Nature Medicine*. [revista en Internet] 2021 [citado 26 de julio de 2021]; 27: 601–615. Disponible en: <https://www.nature.com/articles/s41591-021-01283-z>
82. Hernandez, R. Metodología de la investigación. [Internet]. Caracas: McGraw-Hill; 2019 [citado 20 de mayo de 2021]. Disponible en: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

83. Argimon J, Jimenez J. Métodos de investigación clínica y epidemiológica. [Internet]. España: Elsevier; 2015. [citado 20 de mayo de 2021]. Disponible en: <https://www.elsevier.com/books/metodos-de-investigacion-clinica-y-epidemiologica/9788481747096>
84. Cubas P, Escalante V, Ramírez Y. Calidad de vida del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión Callao - Lima. [Tesis para segunda especialidad]. Lima-Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2018. [Internet]. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/3533?locale-attribute=en>
85. Roy I, Rivas R, Pérez M, Palacios L. Correlación: no toda correlación implica causalidad. Rev. alerg. Méx. [revista en Internet] 2019 [citado 26 de julio de 2021]; 66(3): 354-360. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902019000300354#:~:text=Las%20pruebas%20de%20correlaci%C3%B3n%20son,un%20tema%20mucho%20m%C3%A1s%20complejo
86. Cañon S, Martínez G. Factores laborales psicosociales y calidad de vida laboral de los trabajadores de la salud de ASSBASALU E.S.E Manizales (Colombia). Arch Med (Manizales). [revista en Internet] 2011 [citado 26 de julio de 2021]; 11(2):114-126. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2738/273821489004.pdf>

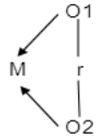
ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1.....	Matriz de Consistencia.
Anexo 2.....	Instrumento de Recolección de Datos.
Anexo 3.....	Consentimiento Validado.
Anexo 4.....	Base de Datos.
Anexo 5.....	Libro de Códigos.
Anexo 6.....	Validación de Instrumentos.

Anexo 1

Matriz de Consistencia

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN COVID-19 HOSPITAL PNP LUIS N. SAENZ, LIMA-2021”

Problema de investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y la Calidad de Vida Laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz, Lima-2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y la calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y la calidad de vida laboral en su dimensión demandas de trabajo en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Clima organizacional y la calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz?</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación entre el Clima organizacional y la calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz, Lima-2021.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar la relación entre el Clima organizacional y la calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.</p> <p>Determinar la relación entre el Clima organizacional y la calidad de vida laboral en su dimensión demandas de trabajo en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.</p> <p>Determinar las relaciones entre el Clima organizacional y la calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.</p>	<p>Hipótesis general: Ha: Existe relación directa entre el Clima organizacional y la calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID -19 Hospital PNP Luis N. Sáenz, Lima-2021.</p> <p>Hipótesis específicas: HE1: Existe relación directa entre el Clima organizacional y la calidad de vida laboral en su dimensión apoyo directivo en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID -19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.</p> <p>HE2: Existe relación directa entre el Clima organizacional y la calidad de vida laboral en su dimensión demandas de trabajo en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID -19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.</p> <p>HE3: Existe relación directa entre el Clima organizacional y la calidad de vida laboral en su dimensión motivación intrínseca en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID -19 Hospital PNP Luis N. Sáenz.</p>	<p>VARIABLE 1: Clima organizacional.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Liderazgo. D2: Cohesión y Gestión de Conflictos. D3: Comunicación. D4: Recursos Institucionales. D5: Capacitación</p> <p>VARIABLE 2: Calidad de Vida Laboral.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Apoyo Directivo. D2: Cargas de Trabajo. D3: Motivación Intrínseca.</p>	<p>Tipo de investigación: Tipo de Estudio Correlacional, Cuantitativo y Transversal.</p> <p>Diseño de investigación: No Experimental, Correlacional y Transversal.</p>  <p>Donde: O1= Clima organizacional O2= Calidad de vida laboral R= Relación M= Muestra</p> <p>Población: Profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización Covid-19 del Hospital PNP Luis N. Sáenz en el periodo de junio de 2021.</p> <p>Muestra: 44 profesionales de enfermería.</p> <p>Técnicas de recolección de datos: Encuesta.</p> <p>Instrumento de recolección: Cuestionario.</p> <p>Análisis de resultados: Frecuencias absolutas, frecuencias relativas, Rho de Spearman.</p>

Anexo 2

Instrumentos de Recolección de Datos

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN COVID-19 HOSPITAL PNP LUIS N. SÁENZ, LIMA-2021”

N° Ficha: _____

Fecha: ___/___/___

A. DATOS GENERALES

Edad: 20-30 años ()
31-40 años ()
41-50 años ()
Mayor de 50 años ()

Sexo: () Masculino () Femenino

Estado civil:

() Soltero () Casado
() Viudo () Conviviente
() Divorciado () Separado

Nivel Académico alcanzado:

() Licenciado
() Especialista
Especificar: _____
() Maestro
Especificar: _____
() Doctor
Especificar: _____

Condición laboral:

() Nombrado () Contratado () Terceros o Locadores

Tiempo trabajando en la institución:

0-10 años ()
11-20 años ()
21-30 años ()

Tiempo trabajando en el puesto actual:

1 a 3 años ()
4 a 6 años ()
Mayor a 6 años ()

Tipo de Jornada:

Jornada completa(24hr) ()
Jornada partida(6hr) ()
Turno rotativo(12hr) ()

B. CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL RELACIONADO AL COVID-19.

Instrucciones: Marque con un aspa, el número que corresponde a cada afirmación.

		No	No tengo certeza o Desconozco absolutamente	Si
Liderazgo:				
1	Existe un comité de crisis para el manejo de la pandemia.			
2	Sé quién/quienes lideran el comité de crisis para el manejo de la pandemia.			
3	Tengo claro mi rol y lo que se espera de mí en este contexto.			
4	Quienes toman decisiones se interesan y ocupan de mejorar condiciones y clima laboral para manejar adecuadamente la pandemia.			
Cohesión y Gestión de Conflictos:				
5	Existe un espacio para deliberar entre colegas acerca nuestras preocupaciones o necesidades en relación a la pandemia.			
6	Los/as trabajadores/as nos apoyamos mutuamente y funcionamos como una unidad.			
7	Me siento confiado/a en manifestar mi angustia o ansiedad frente a mis colegas/ superiores sin temor a que me estigmaticen.			
8	Las diferencias y los conflictos en el servicio/ en la organización se resuelven abierta y constructivamente.			
Comunicación:				
9	Toda la información referida a la pandemia que recibo es clara, precisa y actualizada.			
10	La información oficial sobre la pandemia me llega a través de una única fuente institucional.			
11	Están disponibles las recomendaciones para mi protección y el manejo de los pacientes COVID-19.			
12	Se me comunicó el plan de contingencia del hospital/ del centro.			
Recursos institucionales:				
13	Cuenta con personal de limpieza y elementos suficientes para garantizar un ambiente descontaminado.			
14	Cuenta con equipos de protección personal (barbijos, guantes, gafas) para prevenir la infección de los/as trabajadores/as de salud.			
15	Otorga condiciones laborales adecuadas (áreas y espacios de descanso, comidas, ropa de trabajo) para el personal de salud.			
16	Existe una clara política de vacunación antigripal para el personal de salud.			
Capacitación:				
17	Me capacité en manejo de pacientes con COVID-19.			
18	Me siento adecuadamente capacitado/a para manejar casos probables de COVID-19.			
19	Me siento adecuadamente capacitado/a en el uso de equipos de protección personal.			
20	Me siento adecuadamente capacitado/a sobre cómo protegerme en general respecto de COVID-19.			

Resultado: _____

Alto ()

Medio ()

Bajo ()

Fuente: Ortiz, et al. Preocupaciones y demandas frente a COVID-19. Encuesta al personal de salud, 2020.

Anexo 3

Consentimiento Informado

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE HOSPITALIZACIÓN COVID-19 HOSPITAL PNP LUIS N. SÁENZ, LIMA-2021”

Propósito del Estudio: Lo estamos invitando a participar en un estudio con la finalidad de determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Calidad de Vida Laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz, 2021.

Procedimientos: Si usted acepta participar en este estudio se solicitará que llenen dos cuestionarios que evaluarán su clima organizacional y calidad de vida laboral.

Riesgos y Beneficios: No existe probabilidad de algún riesgo que pueda alterar su estado de salud o su recuperación. Así mismo el beneficio que usted tendrá será mayor pues confirmaría que la calidad de vida en el trabajo, no depende exclusivamente del individuo, sino también de la estructura, políticas y decisiones de las instituciones de salud. Así mismo, facultará la institución de medidas que garanticen el bienestar de las enfermeras, y por ende la atención y cuidado de los pacientes en tiempos de crisis. Finalmente es necesario manifestarle que no habrá remuneración y/o pago de ningún tipo por su participación en este estudio.

Confidencialidad: No se divulgará su identidad en ninguna etapa de la investigación, pues toda la información que Ud. brinde será usada solo con fines estrictos de estudio. En caso este estudio fuese publicado se seguirá salvaguardando su confidencialidad, ya que no se le pedirá en ningún momento sus nombres ni apellidos.

Se pone en conocimiento que Ud. puede decidir retirarse de este estudio en cualquier momento del mismo, sin perjuicio alguno.

Consentimiento

Yo, _____ he leído y comprendido la información anterior y mis preguntas han sido respondidas de manera satisfactoria. He sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos en la investigación pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Convengo en participar en este estudio de investigación. Sé que si presento dudas puedo comunicarme con el investigador.

Firma del Participante: _____

Firma del Investigador: _____

Fecha:

REVOCATORIA DEL CONSENTIMIENTO

Yo, _____ de _____ años de edad, identificado con DNI/CE N.º _____ Revoco el consentimiento prestado y no deseo proseguir con el estudio “**Clima organizacional y calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del Servicio de Hospitalización Covid-19 Hospital PNP Luis N. Sáenz, Lima-2021**” que desarrollará la Lic. Miriam Segundina Coronel Cristóbal de la Universidad Nacional del Callao.

____/____/____

Fecha

Firma del Participante

Anexo 4 Base de Datos

nFicha	Edad	Sexo	EC	NA	CLab	Tti	Ttpa	TJ	CL1	CL2	CL3	CL4	CL5	CL6	CL7	CL8	CL9	CL10	CL11	CL12	CL13	CL14
1	2	2	5	1	3	1	1	1	0	2	2	2	2	2	2	2	2	0	0	0	2	2
2	2	2	1	2	1	2	3	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	2	0	2	2
3	1	2	1	1	3	1	1	1	0	1	2	2	2	2	0	0	0	2	2	0	2	2
4	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	2	2	1	1	3	1	1	1	0	0	2	2	0	2	2	2	2	0	2	0	2	2
7	2	2	4	1	3	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	3	2	4	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	1	2	4	1	3	1	1	1	1	0	2	1	1	0	2	2	0	0	2	2	2	2
10	2	2	5	1	2	1	1	3	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	0
11	4	2	4	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	0	2
12	2	2	1	1	3	1	1	1	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
13	2	1	1	2	3	1	1	1	2	2	2	2	0	2	0	2	2	2	2	0	2	2
14	1	2	1	1	3	1	1	1	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2
15	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	0	2	2	0	2	2	2	2
16	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
17	2	2	1	1	1	1	2	3	0	0	2	2	2	0	0	2	2	2	2	2	2	2
18	3	2	4	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
19	2	2	1	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2
20	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2
21	2	2	1	1	3	1	2	1	2	0	1	0	0	1	2	1	0	2	2	0	2	2
22	2	2	4	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	2	0	0	2	2	2	0	2	2
23	3	2	4	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
24	3	2	4	2	1	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
25	3	2	4	2	1	3	1	3	1	1	1	0	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
26	4	2	4	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2
27	2	2	3	2	3	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2
28	2	2	6	1	3	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2

29	1	2	1	1	3	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
30	1	2	5	1	3	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
31	3	2	4	2	1	3	1	3	0	0	2	2	2	2	2	2	0	2	0	2	2	
32	1	2	1	1	3	1	1	1	0	1	2	2	2	2	0	0	0	2	2	0	2	2
33	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	2	2	1	1	3	1	1	1	0	0	2	2	0	2	2	2	2	0	2	0	2	2
35	4	2	4	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	0	2
36	2	2	1	1	3	1	1	1	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
37	1	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	0	2	2	0	2	2	2	2
38	3	2	4	1	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
39	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2
40	2	2	1	1	3	1	2	1	2	0	1	0	0	1	2	1	0	2	2	0	2	2
41	4	2	4	1	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2
42	1	2	1	1	3	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
43	1	2	5	1	3	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
44	3	2	4	2	1	3	1	3	0	0	2	2	2	2	2	2	2	0	2	0	2	2

nFicha	CL15	CL16	CL17	CL18	CL19	CL20	d1.CGC	cat.CGC	d2.LID	cat.LID	d3.COM	cat.COM	d4.RI	cat.RI	d5.CAP	cat.CAP	CL	cat.CL
1	2	2	2	2	2	2	6	2	8	3	2	1	8	3	8	3	32	2
2	2	2	0	2	0	2	4	2	8	3	4	2	8	3	4	2	28	1
3	2	0	0	2	2	2	5	2	4	2	4	2	6	2	6	2	25	1
4	2	2	2	2	2	2	7	3	8	3	8	3	8	3	8	3	39	3
5	2	2	2	2	2	2	8	3	8	3	8	3	8	3	8	3	40	3
6	0	0	0	2	2	2	4	2	6	2	4	2	4	2	6	2	24	1
7	0	0	0	2	2	0	0	1	0	1	0	1	0	1	4	2	4	1
8	2	2	2	2	2	2	8	3	8	3	8	3	8	3	8	3	40	3
9	2	1	0	2	2	2	4	2	5	2	4	2	7	3	6	2	26	1
10	2	2	0	2	2	2	6	2	6	2	7	3	5	2	6	2	30	2
11	2	2	2	2	2	2	8	3	8	3	6	2	6	2	8	3	36	3
12	2	0	2	2	2	2	6	2	0	1	0	1	4	2	8	3	18	1
13	2	0	2	2	2	2	8	3	4	2	6	2	6	2	8	3	32	2
14	2	2	2	0	0	0	8	3	6	2	8	3	8	3	2	1	32	2
15	2	2	2	2	2	2	8	3	6	2	6	2	8	3	8	3	36	3
16	2	1	2	2	2	2	6	2	8	3	7	3	7	3	8	3	36	3
17	0	2	2	2	2	2	4	2	4	2	8	3	6	2	8	3	30	2
18	2	2	2	2	2	2	6	2	8	3	7	3	8	3	8	3	37	3
19	2	1	2	2	2	2	6	2	8	3	6	2	7	3	8	3	35	2
20	2	2	2	2	2	2	4	2	8	3	6	2	8	3	8	3	34	2
21	2	0	2	2	2	2	3	1	4	2	4	2	6	2	8	3	25	1
22	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	6	2	8	3	8	3	30	2
23	2	2	1	2	2	2	7	3	8	3	7	3	8	3	7	3	37	3
24	2	2	2	2	2	2	8	3	8	3	8	3	8	3	8	3	40	3

25	2	2	2	2	2	2	3	1	8	3	7	3	8	3	8	3	34	2
26	2	2	2	2	2	2	8	3	6	2	8	3	8	3	8	3	38	3
27	2	2	2	2	2	2	7	3	6	2	8	3	8	3	8	3	37	3
28	2	2	2	2	2	2	7	3	6	2	8	3	8	3	8	3	37	3
29	2	2	2	2	2	2	7	3	8	3	8	3	8	3	8	3	39	3
30	2	2	2	2	2	2	7	3	8	3	7	3	8	3	8	3	38	3
31	2	2	0	2	1	2	4	2	8	3	4	2	8	3	5	2	29	1
32	2	0	0	2	2	2	5	2	4	2	4	2	6	2	6	2	25	1
33	2	2	2	2	2	2	7	3	8	3	8	3	8	3	8	3	39	3
34	0	0	0	2	2	2	4	2	6	2	4	2	4	2	6	2	24	1
35	2	2	2	2	2	2	8	3	8	3	6	2	6	2	8	3	36	3
36	2	0	2	2	2	2	6	2	0	1	0	1	4	2	8	3	18	1
37	2	2	2	2	2	2	8	3	6	2	6	2	8	3	8	3	36	3
38	2	2	2	2	2	2	6	2	8	3	7	3	8	3	8	3	37	3
39	2	2	2	2	2	2	4	2	8	3	6	2	8	3	8	3	34	2
40	2	0	2	2	2	2	3	1	4	2	4	2	6	2	8	3	25	1
41	2	2	2	2	2	2	8	3	6	2	8	3	8	3	8	3	38	3
42	2	2	2	2	2	2	7	3	8	3	8	3	8	3	8	3	39	3
43	2	2	2	2	2	2	7	3	8	3	7	3	8	3	8	3	38	3
44	2	2	0	2	1	2	4	2	8	3	4	2	8	3	5	2	29	1

nFicha	CVL1	CVL2	CVL3	CVL4	CVL5	CVL6	CVL7	CVL8	CVL9	CVL10	CVL11	CVL12	CVL13	CVL14	CVL15	CVL16	CVL17	CVL18
1	9	10	10	5	8	6	7	8	10	9	10	10	10	9	9	10	8	7
2	5	9	5	3	5	4	4	3	8	6	6	8	8	4	9	3	2	3
3	8	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	8	8	5	5	5	5
4	10	10	10	9	10	9	10	8	10	10	10	10	10	10	7	10	1	7
5	10	10	5	9	10	3	6	3	10	10	10	10	10	10	4	10	1	3
6	6	3	1	5	1	5	5	3	6	6	6	6	6	6	6	7	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	6	6	6	4	4	4	5	5
8	9	9	9	8	3	9	9	2	9	9	9	9	10	10	2	9	2	2
9	4	4	3	6	3	3	3	4	7	6	7	7	7	7	3	3	2	2
10	6	6	8	8	8	7	7	9	8	9	9	10	7	7	2	8	2	5
11	6	5	5	4	5	9	9	5	8	5	7	10	9	9	6	7	2	2
12	8	8	2	4	1	8	8	8	10	10	10	10	10	10	5	8	8	1
13	10	8	4	2	2	8	8	10	10	10	10	10	10	9	7	6	1	4
14	6	9	10	8	6	6	8	10	8	9	9	9	10	9	9	10	2	2
15	6	6	5	4	4	6	6	4	10	8	8	10	10	8	8	5	1	3
16	6	6	9	5	4	4	4	4	4	4	4	9	9	9	6	3	6	3
17	9	8	8	8	9	8	8	8	9	5	5	10	9	8	5	6	5	2
18	6	6	6	9	5	8	8	5	9	9	9	9	9	6	3	6	1	3
19	5	10	8	5	10	10	10	1	10	10	10	10	10	8	10	10	1	1
20	8	9	9	9	8	7	7	2	10	9	9	10	9	9	6	6	1	4
21	8	8	5	5	5	5	5	5	2	3	5	9	9	9	4	5	1	3
22	9	10	8	5	5	10	10	9	10	7	8	10	10	7	8	3	2	7

23	7	8	9	9	8	8	8	5	9	9	9	9	8	10	6	7	5	2
24	8	8	8	8	8	8	8	8	10	6	6	10	10	6	5	10	2	6
25	10	6	5	6	2	9	2	2	5	2	9	2	7	7	5	8	2	9
26	10	8	7	5	5	9	9	9	10	5	6	8	8	8	3	7	5	8
27	6	9	9	9	5	5	5	2	10	5	5	5	10	9	4	2	1	1
28	8	10	10	9	2	9	9	2	9	5	5	5	10	10	5	2	1	1
29	8	8	8	8	8	2	2	2	9	5	5	5	10	9	3	1	1	1
30	6	6	6	9	2	5	5	2	10	5	5	5	9	9	5	2	1	1
31	10	6	5	6	2	9	2	2	5	2	9	2	7	7	5	8	2	9
32	8	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	8	8	5	5	5	5
33	10	10	10	9	10	9	10	8	10	10	10	10	10	10	7	10	1	7
34	6	3	1	5	1	5	5	3	6	6	6	6	6	6	6	7	3	3
35	6	5	5	4	5	9	9	5	8	5	7	10	9	9	6	7	2	2
36	8	8	2	4	1	8	8	8	10	10	10	10	10	10	5	8	8	1
37	6	6	5	4	4	6	6	4	10	8	8	10	10	8	8	5	1	3
38	6	6	6	9	5	8	8	5	9	9	9	9	9	6	3	6	1	3
39	8	9	9	9	8	7	7	2	10	9	9	10	9	9	6	6	1	4
40	8	8	5	5	5	5	5	5	2	3	5	9	9	9	4	5	1	3
41	10	8	7	5	5	9	9	9	10	5	6	8	8	8	3	7	5	8
42	8	8	8	8	8	2	2	2	9	5	5	5	10	9	3	1	1	1
43	6	6	6	9	2	5	5	2	10	5	5	5	9	9	5	2	1	1
44	10	6	5	6	2	9	2	2	5	2	9	2	7	7	5	8	2	9

nFicha	CVL19	CVL20	CVL21	CVL22	CVL23	CVL24	CVL25	CVL26	CVL27	CVL28	CVL29	CVL30	CVL31
1	5	6	5	7	3	5	6	8	6	4	6	9	9
2	2	8	4	5	6	2	2	5	5	6	8	6	5
3	5	6	10	3	10	9	9	9	9	9	9	9	9
4	1	7	10	10	10	10	6	10	10	9	10	10	10
5	2	8	8	9	10	1	5	7	7	3	10	3	10
6	3	3	1	7	7	1	5	7	7	7	7	7	7
7	5	6	6	6	4	4	4	5	5	5	6	6	6
8	4	10	9	9	9	2	5	9	9	9	10	10	10
9	2	5	4	5	5	3	3	3	4	3	7	3	7
10	2	8	7	8	8	6	9	6	9	8	9	7	8
11	3	6	6	3	8	3	4	5	5	5	10	5	9
12	10	10	10	6	1	4	10	5	8	8	7	5	5
13	4	6	10	7	10	4	6	6	8	7	10	10	5
14	1	8	6	8	4	1	8	8	8	4	10	8	8
15	5	6	6	6	6	1	5	8	10	7	10	5	10
16	2	6	9	6	6	6	6	3	4	7	10	10	8
17	1	5	5	4	6	2	2	2	9	6	7	5	5
18	1	9	9	9	9	2	9	9	9	6	10	9	10
19	1	10	1	1	10	1	1	10	10	10	10	10	10
20	2	1	6	4	6	2	2	5	8	7	8	8	6
21	3	7	9	4	7	4	6	6	9	6	9	5	8
22	8	5	10	6	4	4	10	10	10	3	10	5	10
23	2	9	5	9	2	2	5	5	9	6	10	9	10

24	2	10	8	10	10	3	8	10	10	10	10	10	10
25	5	5	9	4	5	7	8	4	10	9	3	7	4
26	5	4	9	3	4	2	6	6	8	8	10	6	6
27	1	1	1	1	2	2	2	2	10	5	10	10	10
28	1	5	5	5	5	1	1	9	9	5	9	9	9
29	1	9	1	9	9	1	2	9	9	5	9	9	10
30	1	9	1	5	5	1	1	5	9	5	10	5	9
31	5	5	9	4	5	7	8	4	10	9	3	7	4
32	5	6	10	3	10	9	9	9	9	9	9	9	9
33	1	7	10	10	10	10	6	10	10	9	10	10	10
34	3	3	1	7	7	1	5	7	7	7	7	7	7
35	3	6	6	3	8	3	4	5	5	5	10	5	9
36	10	10	10	6	1	4	10	5	8	8	7	5	5
37	5	6	6	6	6	1	5	8	10	7	10	5	10
38	1	9	9	9	9	2	9	9	9	6	10	9	10
39	2	1	6	4	6	2	2	5	8	7	8	8	6
40	3	7	9	4	7	4	6	6	9	6	9	5	8
41	5	4	9	3	4	2	6	6	8	8	10	6	6
42	1	9	1	9	9	1	2	9	9	5	9	9	10
43	1	9	1	5	5	1	1	5	9	5	10	5	9
44	5	5	9	4	5	7	8	4	10	9	3	7	4

nFicha	CVL32	CVL33	CVL34	CVL35	d1.AD	cat.AD	d2.DT	cat.DT	d3.MI	cat.MI	CVL	cat.CVL
1	9	2	6	10	100	2	53	1	80	3	239	2
2	8	2	6	4	72	2	88	3	61	2	227	2
3	9	9	9	9	77	2	49	1	78	3	213	2
4	10	1	10	10	125	3	48	1	94	3	277	3
5	10	7	7	10	107	3	72	2	91	3	277	3
6	7	1	7	7	66	1	85	2	65	2	223	2
7	4	4	5	5	62	1	71	2	55	2	193	2
8	10	9	5	9	113	3	59	1	94	3	271	2
9	9	9	8	9	60	1	82	2	68	2	218	2
10	7	6	7	7	102	3	55	1	80	3	244	2
11	9	2	4	7	74	2	70	2	77	2	225	2
12	10	10	4	10	83	2	36	1	81	3	204	2
13	10	10	9	7	91	2	46	1	80	3	226	2
14	10	2	2	6	102	3	69	2	79	3	252	2
15	10	8	7	8	78	2	70	2	89	3	244	2
16	8	2	8	9	79	2	69	2	69	2	225	2
17	9	9	8	8	83	2	62	2	74	2	227	2
18	10	9	9	9	98	2	60	1	92	3	259	2
19	10	1	9	10	112	3	88	3	91	3	300	3
20	10	2	5	10	94	2	78	2	81	3	258	2
21	8	8	6	7	74	2	64	2	74	2	218	2
22	10	5	9	8	76	2	37	1	91	3	213	2
23	10	1	8	8	104	3	71	2	83	3	266	2

24	10	10	10	10	110	3	50	1	96	3	266	2
25	4	5	5	6	75	2	53	1	51	1	184	1
26	10	8	6	7	76	2	41	1	81	3	204	2
27	10	2	9	2	72	2	93	3	76	2	250	2
28	10	9	9	9	82	2	74	2	85	3	250	2
29	10	5	5	5	93	2	95	3	84	3	277	3
30	10	5	5	5	73	2	92	3	78	3	248	2
31	4	5	5	6	75	2	53	1	51	1	184	1
32	9	9	9	9	77	2	49	1	78	3	213	2
33	10	1	10	10	125	3	48	1	94	3	277	3
34	7	1	7	7	66	1	85	2	65	2	223	2
35	9	2	4	7	74	2	70	2	77	2	225	2
36	10	10	4	10	83	2	36	1	81	3	204	2
37	10	8	7	8	78	2	70	2	89	3	244	2
38	10	9	9	9	98	2	60	1	92	3	259	2
39	10	2	5	10	94	2	78	2	81	3	258	2
40	8	8	6	7	74	2	64	2	74	2	218	2
41	10	8	6	7	76	2	41	1	81	3	204	2
42	10	5	5	5	93	2	95	3	84	3	277	3
43	10	5	5	5	73	2	92	3	78	3	248	2
44	4	5	5	6	75	2	53	1	51	1	184	1

Anexo 5
Libro de Códigos

		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
nFicha	N° ficha											
Fecha	Fecha											
Edad	Edad		20 - 30 años	31 - 40 años	41 - 50 años	Mayor de 50 años						
Sexo	Sexo		Masculino	Femenino								
EC	Estado civil		Soltero	Casado	Viudo	Conviviente	Divorciado	Separado				
NA	Nivel académico alcanzado		Licenciado	Especialista	Maestro	Doctor						
CLab	Condición laboral		Nombrado	Contratado	Terceros o Locadores							
Tti	Tiempo trabajando en la institución		0 - 10 años	11 - 20 años	21 - 30 años							
Ttpa	Tiempo trabajando en el puesto actual		1 - 3 años	4 - 6 años	Mayor de 6 años							
TJ	Tipo de jornada		Completa (24h)	Partida (6h)	Turno rotativo (12h)							
CL1	Existe un comité de crisis para el manejo de la pandemia.	No	No tengo certeza o Desconozco absolutamente	Sí								
CL2	Sé quién/quienes lideran el comité de crisis para el manejo de la pandemia.	No	No tengo certeza o Desconozco absolutamente	Sí								
CL3	Tengo claro mi rol y lo que se espera de mí en este contexto.	No	No tengo certeza o Desconozco absolutamente	Sí								
CL4	Quienes toman decisiones se interesan y ocupan de mejorar condiciones y clima laboral para manejar adecuadamente la pandemia.	No	No tengo certeza o Desconozco absolutamente	Sí								
CL5	Existe un espacio para deliberar entre colegas acerca nuestras preocupaciones o necesidades en relación a la pandemia.	No	No tengo certeza o Desconozco absolutamente	Sí								
CL6	Los/as trabajadores/as nos apoyamos mutuamente y funcionamos como una unidad.	No	No tengo certeza o Desconozco absolutamente	Sí								
CL7	Me siento confiado/a en manifestar mi angustia o ansiedad frente a mis colegas/ superiores sin temor a que me estigmaticen.	No	No tengo certeza o Desconozco absolutamente	Sí								

CL8	Las diferencias y los conflictos en el servicio/ en la organización se resuelven abierta y constructivamente.	No	No tengo certeza o Desconozco absolutamente	Si									
CL9	Toda la información referida a la pandemia que recibo es clara, precisa y actualizada.	No	No tengo certeza o Desconozco absolutamente	Si									
CL10	La información oficial sobre la pandemia me llega a través de una única fuente institucional.	No	No tengo certeza o Desconozco absolutamente	Si									
CL11	Están disponibles las recomendaciones para mi protección y el manejo de los pacientes COVID-19.	No	No tengo certeza o Desconozco absolutamente	Si									
CL12	Se me comunicó el plan de contingencia del hospital/ del centro.	No	No tengo certeza o Desconozco absolutamente	Si									
CL13	Cuenta con personal de limpieza y elementos suficientes para garantizar un ambiente descontaminado.	No	No tengo certeza o Desconozco absolutamente	Si									
CL14	Cuenta con equipos de protección personal (barbijos, guantes, gafas) para prevenir la infección de los/as trabajadores/as de salud.	No	No tengo certeza o Desconozco absolutamente	Si									
CL15	Otorga condiciones laborales adecuadas (áreas y espacios de descanso, comidas, ropa de trabajo) para el personal de salud.	No	No tengo certeza o Desconozco absolutamente	Si									
CL16	Existe una clara política de vacunación antigripal para el personal de salud.	No	No tengo certeza o Desconozco absolutamente	Si									
CL17	Me capacitó en manejo de pacientes con COVID-19.	No	No tengo certeza o Desconozco absolutamente	Si									
CL18	Me siento adecuadamente capacitado/a para manejar casos probables de COVID-19.	No	No tengo certeza o Desconozco absolutamente	Si									
CL19	Me siento adecuadamente capacitado/a en el uso de equipos de protección personal.	No	No tengo certeza o Desconozco absolutamente	Si									
CL20	Me siento adecuadamente capacitado/a sobre cómo protegerme en general respecto de COVID-19.	No	No tengo certeza o Desconozco absolutamente	Si									
d1.CGC	Ptje. Liderazgo												
cat.CGC	Liderazgo		Bajo	Medio	Alto								
d2.LID	Ptje. Cohesión y gestión de conflictos												

cat.LID	Cohesión y gestión de conflictos		Bajo	Medio	Alto								
d3.COM	Ptje. Comunicación												
cat.COM	Comunicación		Bajo	Medio	Alto								
d4.RI	Ptje. Recursos institucionales												
cat.RI	Recursos institucionales		Bajo	Medio	Alto								
d5.CAP	Ptje. Capacitación												
cat.CAP	Capacitación		Bajo	Medio	Alto								
CL	Ptje. Clima Organizacional												
cat.CL	Clima Organizacional		Bajo	Medio	Alto								
CVL1	Cantidad de trabajo que tengo		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Ba sta nte	Bas tan te	M u c h o	Muc ho	
CVL2	Satisfacción con el tipo de trabajo		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Ba sta nte	Bas tan te	M u c h o	Muc ho	
CVL3	Satisfacción con el sueldo		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Ba sta nte	Bas tan te	M u c h o	Muc ho	
CVL4	Posibilidad de promoción		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Ba sta nte	Bas tan te	M u c h o	Muc ho	
CVL5	Reconocimiento de mi esfuerzo		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Ba sta nte	Bas tan te	M u c h o	Muc ho	

CVL6	Presión recibida para mantener la cantidad de mi trabajo		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho
CVL7	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho
CVL8	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho
CVL9	Motivación (ganas de esforzarme)		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho
CVL10	Apoyo de mis jefes		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho
CVL11	Apoyo de mis compañeros		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho
CVL12	Apoyo de mi familia		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho

CVL13	Ganas de ser creativo		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho
CVL14	Posibilidad de ser creativo		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho
CVL15	Desconectado al acabar la jornada laboral		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho
CVL16	Recibo información de los resultados de mi trabajo		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho
CVL17	Conflictos con otras personas de mi trabajo		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho
CVL18	Falta de tiempo para mi vida personal		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho
CVL19	Incomodidad física en el trabajo		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho

CVL20	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho
CVL21	Carga de responsabilidad		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho
CVL22	Mi empresa trata mejor la calidad de vida de mi puesto		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho
CVL23	Tengo autonomía o libertad de decisión		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho
CVL24	Interrupciones molestas		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho
CVL25	Estrés (esfuerzo emocional)		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho
CVL26	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho

CVL27	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho
CVL28	Variedad en mi trabajo		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho
CVL29	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho
CVL30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho
CVL31	Lo que tengo que hacer queda claro		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho
CVL32	Me siento orgulloso de mi trabajo		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho
CVL33	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho

CVL34	Calidad de vida de mi trabajo		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho
CVL35	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)		Nada	Nada	Algo	Algo	Algo	Bastante	Bastante	Bastante	Mucho	Mucho
d1.AD	Ptje. Apoyo directivo											
cat.AD	Apoyo directivo		Mala	Regular	Buena							
d2.DT	Ptje. Demanda de trabajo											
cat.DT	Demanda de trabajo		Mala	Regular	Buena							
d3.MI	Ptje. Motivación intrínseca											
cat.MI	Motivación intrínseca		Mala	Regular	Buena							
CVL	Ptje. Calidad de vida laboral											
cat.CVL	Calidad de vida laboral		Mala	Regular	Buena							

Anexo 6

Validación de Instrumentos

Se realizó el análisis de confiabilidad de los cuestionarios para Clima Organizacional y Calidad de Vida Laboral. Para ello, se realizó una prueba piloto de 20 profesionales de enfermería, los resultados se presentan a continuación:

Análisis de Confiabilidad: Coeficiente Alfa de Cronbach

El Coeficiente de alfa de Cronbach sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida. Este coeficiente puede tener valores de 0 a 1, cuando el valor esté más cercano a 1, mayor es la consistencia interna de los ítems analizados, es decir, mayor confiabilidad. Los niveles de fiabilidad se muestran en la siguiente tabla:

Coeficiente de alfa de Cronbach	Nivel
>0.9	Excelente
>0.8	Bueno
>0.7	Aceptable
>0.6	Cuestionable
>0.5	Pobre
<0.5	Inaceptable

Para el cálculo del coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach se utilizará el siguiente procedimiento:

$$\alpha'_{Cronbach} = \frac{k}{(k-1)} \left(1 - \frac{\sum_{j=1}^k s_j^2}{S_T^2}\right)$$

Donde:

k = número de ítems

$$s_j^2 = \frac{1}{(n-1)} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{X})^2$$

varianza por cada ítem

S_T: Varianza del total de puntaje (la misma fórmula, pero para el total de puntaje de cada individuo)

Análisis de Confiabilidad: de la Variable Clima Organizacional

Estadísticas de confiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.780	20

Conclusión: Confiabilidad aceptable

Análisis de Confiabilidad: de la Variable Calidad de Vida Laboral

El Coeficiente de alfa de Cronbach sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida. Este coeficiente puede tener valores de 0 a 1, cuando el valor esté más cercano a 1, mayor es la consistencia interna de los ítems analizados, es decir, mayor confiabilidad. Los niveles de fiabilidad se muestran en la siguiente tabla:

Estadísticas de confiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.883	35

Conclusión: Confiabilidad Buena.