



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Clima organizacional y calidad de vida laboral en un
establecimiento de salud del distrito de Luya-Amazonas

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Reyes Orrillo, Maribel (orcid.org/0009-0000-7864-3389)

ASESOR:

Dr. Figueroa Coronado, Erick Carlo (orcid.org/0000-0002-2599-2558)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Políticas de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO — PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico este trabajo de investigación a Dios por habernos dado la vida y permitirme culminar nuestra carrera profesional.

A mis padres, por haber sido componente principal en nuestras vidas y habernos acompañado y apoyado en todo momento.

A mis familiares, por haberme alentado a cumplir con mi sueño y alimentado mi esperanza.

A mis amigos, por haber sido partícipes de mi historia profesional y brindarme su amistad sincera.

Maribel

Agradecimiento

A los profesores de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por su invaluable apoyo y orientación durante el proceso de desarrollo de esta tesis. En particular, deseo agradecer a mi asesor el Dr. Dr. Figueroa Coronado, Erick Carlo por su dedicación, conocimientos y paciencia al brindarme su guía a lo largo de esta investigación.

Agradezco a cada uno de los profesores de la Escuela de Posgrado por su compromiso con la excelencia académica y por brindarme las herramientas necesarias para llevar a cabo esta investigación de manera rigurosa y completa.

La autora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor


Yo, ERICK CARLO FIGUEROA CORONADO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC

CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y calidad de vida laboral en un establecimiento de salud del distrito de Luya-Amazonas", cuyo autor es Reyes Orrillo Maribel, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 24 de NOVIEMBRE del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FIGUEROA CORONADO ERICK CARLO DNI: 27422969 ORCID: 0000-0002-2599-2558	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO


**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS
SERVICIOS DE LA SALUD**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, REYES ORRILLO MARIBEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y calidad de vida laboral en un establecimiento de salud del distrito de Luya-Amazonas", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos del Autor	Firma
MARIBEL REYES ORRILLO	
DNI: 43397102	
ORCID: (orcid.org/0009-0000-7864-3389)	

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad de los asesores	iv
Declaratoria de originalidad de la autora	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	9
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y Operacionalización	19
3.3 Población, muestra y muestreo	19
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimiento	23
3.6 Métodos de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	38
ANEXOS	41

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Pruebas de normalidad.	22
Tabla 2 Asociación entre variables clima organizacional y calidad de vida laboral	22
Tabla 3 Asociación entre la dimensión motivación y calidad de vida laboral.	23
Tabla 4 Asociación entre la dimensión trabajo en equipo y calidad de vida laboral	24
Tabla 5 Asociación entre la dimensión comunicación y calidad de vida laboral	25
Tabla 6 Asociación entre la dimensión liderazgo y calidad de vida laboral	26

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Clima organizacional en un establecimiento de salud del distrito de Luya -Amazonas	20
Figura 2	Calidad vida laboral en un establecimiento de salud del distrito de Luya-Amazonas	21

Resumen

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral en un establecimiento de salud del distrito de Luya 2023. La metodología fue cuantitativa de tipo básico y diseño correlacional transversal; la población y muestra fue representada por 30 usuarios internos. Se utilizó la técnica de la encuesta y dos cuestionarios: uno de clima organizacional, los que se validaron a través de juicio de tres expertos, con una confiabilidad de 0,95 por Alfa de Cronbach y el otro de calidad de vida laboral con una confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,97. Los resultados mostraron en cuanto a la mayoría abrumadora de los participantes que evalúan el clima como "Efectivo", lo que indica un ambiente laboral positivo y una cultura organizacional saludable, sobre la calidad de vida laboral se evidencia una tendencia mayoritaria de los empleados que califican su calidad de vida laboral como "Buena". Se concluye que se revelan una correlación muy fuerte y positiva entre el Clima Organizacional y la Calidad de Vida Laboral, estos hallazgos resaltan la importancia de cultivar un ambiente de trabajo positivo y saludable para mejorar la calidad de vida laboral de los empleados.

Palabras Clave: Clima organizacional, calidad de vida laboral, personal de salud, motivación.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between the organizational climate and the quality of work life in a health establishment in the district of Luya 2023. The methodology was basic quantitative and cross-sectional correlational design; The population and sample were represented by 30 internal users. The survey technique and two questionnaires were used, one on organizational climate, which was validated through the judgment of three experts, with a reliability of 0.95 by Cronbach's Alpha, and the other on quality of work life with a reliability of 0.95. Cronbach's alpha of 0.97. The results showed that the overwhelming majority of participants evaluate the climate as "Effective", which indicates a positive work environment and a healthy organizational culture, regarding the quality of work life, a majority trend of employees who rate their quality of work life as "Good". It is concluded that a very strong and positive correlation is revealed between the Organizational Climate and the Quality of Work Life; these findings highlight the importance of cultivating a positive and healthy work environment to improve the quality of work life of employees.

Keywords: Organizational climate, quality of work life, health personnel, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional del sector público en toda Latinoamérica ha sido estudiada con el propósito de comprender e informarse sobre las relaciones del clima laboral, en donde destaco la manera que se dirige una gestión muchas veces conlleva a cambios de los directivos, produciéndose una variación en todos los proyectos de una institución, en una de las investigaciones sobre el clima organizacional alcanzó el 76,3% que se encuentra por mejorar y en una de sus dimensiones en lo concerniente a lo remunerativo está en una calificación no aceptable y en otra investigación solo el 33% está de acuerdo y el 9% no está de acuerdo en su totalidad (Gonzáles et al., 2021).

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS) el problema en las organizaciones en gran relevancia a nivel mundial. Según estudios y análisis realizados, se estima que aproximadamente el 60% al 70% de los colaboradores del área de la salud experimentan niveles de insatisfacción relacionados con el clima organizacional en sus lugares de trabajo. Esta cifra refleja una preocupante proporción del personal de la salud que enfrentan dificultades en su entorno de trabajo. Las tensiones y los obstáculos en el lugar de trabajo pueden influir considerablemente en el servicio brindado y una atención de calidad. Una alta carga laboral, la falta de los recursos, una falta de reconocimiento, la comunicación deficiente y la presión constante pueden contribuir a un clima organizacional negativo (OMS, 2022).

Varias indagaciones respecto a satisfacción laboral en el área de salud en México han dado resultados preocupantes. De acuerdo con estos estudios, el 43.9 % de los trabajadores encuestados expresaron sentir niveles de indiferencia, insatisfacción y, en algunos casos, una marcada insatisfacción en relación a su área de trabajo y entorno laboral. Este porcentaje refleja una proporción considerable de profesionales de la salud que enfrentan desafíos en cuanto a su satisfacción en el trabajo. Los factores contribuyentes a esta insatisfacción pueden ser variados e incluyen cuestiones como la carga laboral, una ausencia de reconocimiento, una limitada contribución en toma de acuerdos, ausencia de requerimientos adecuados y la presión constante del sistema de salud (Ángel et al., 2020).

Una investigación que se realizó en Colombia por Pedraza y Bernal (2018) a cerca del clima organizacional, un 53% de los sectores públicos y

privados en el cual de los encuestados considero que sus buenos aportes para la institución no son tomados en cuenta por la jefatura, el 73% no está de acuerdo con la institución por no contar con un sistema que premie su desempeño, siendo del clima organizacional los que representan una mayor debilidad del estudio.

En el Perú, durante el período de 2016 a 2021, el Estudio de Satisfacción de los Empleados en Salud indicó que casi el 48% de los profesionales de la salud encuestados expresaron grados fluctuantes de descontento laboral en varias etapas durante el estudio, destacando el problema de la satisfacción de los empleados en la atención médica. El resultado indica a factores como la sobrecarga de trabajo excesivo, una deficiencia de recursos adecuados y percepción en escasas oportunidades de desarrollo profesional han contribuido a esta problemática en un 60% de los casos. Además, cerca del 55% de los profesionales han expresado sentir ausencia de agradecimiento y valoración a su vez por parte del jefe y del sistema en general. Se prevé que alrededor del 70% de los casos de insatisfacción laboral manifieste un deterioro de la calidad de los servicios de salud, lo que perjudica directamente a los pacientes y a la población en general (SUSALUD, 2021).

A nivel local Alvarez (2023) investigo sobre la calidad de vida laboral en colaboradores del sector salud en donde se evidencio que un 69.3% percibieron condiciones deficientes y solo el 36.1% en regular , dificultando de este modo la adaptación en primer lugar del jefe de recursos humanos hacia sus colaboradores debido que interactúa en el área asistencial y a su vez teniendo un efecto negativo en la posibilidad en donde los trabajadores se adapten en el trabajo , al entorno teniendo así una baja satisfacción y control.

En el distrito de Luya el constante cambio de las direcciones de salud en los aproximadamente 5 años debido a múltiples motivos, una de ellas es la epidemia de Covid-19, que ha destruido la atmósfera organizativa en algunas organizaciones de atención de la salud, lo que ha tenido un desempeño deficiente, no cumplimiento de metas anuales y ha manifestado diferentes cambios en la organización llevando a una insatisfacción del usuario interno. Se evidencia la desmotivación debido a las constantes quejas que manifiesta el usuario interno por falta de ambientes, sobrecarga laboral, personal asistencial que realiza guardia nocturnas sin reconocimiento de pago alguno, no gozan de

pago por horas extras, las capacitaciones programadas por la unidad ejecutora solo programan a los coordinadores de Estrategias Sanitarias debiendo también ser rotativo a todos los demás profesionales de la salud, como resultado de lo cual el presente estudio surge como un examen del vínculo entre el ambiente organizacional y la calidad del trabajo.

Luego del análisis se logró definir el problema general con la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral en establecimiento de salud del distrito Luya 2023?; Los problemas específicos fueron: ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en el establecimiento de salud del distrito de Luya 2023? ¿Cuál es nivel de la calidad de vida laboral en un establecimiento de salud del distrito de Luya 2023? ¿Y cuál es la relación entre las dimensiones del clima organizacional y la calidad de vida laboral en un establecimiento de salud del distrito de Luya 2023?

La justificación práctica de la investigación permitió a un antiguo usuario de una institución de salud en el distrito de Luya realizar excelentes cambios que sirven para mejorar o fortalecer el ambiente organizacional, la lógica metodológica permitió al investigador validar preguntas que medían la calidad de vida de los trabajadores y eran adecuadas para su uso, así como la base social para el presente estudio ,la justificación social, es que se logre alcanzar un impacto positivo en el usuario interno para la mejora del clima y calidad de vida laboral para una adecuada atención brindada.

El objetivo general fue :Determinar la relación entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral en un establecimiento de salud en el distrito de Luya 2023, en los objetivos específicos tenemos: identificar el nivel de clima organizacional en un establecimiento de salud del distrito de luya , identificar el nivel de calidad de vida laboral en un establecimiento de salud del distrito de Luya 2023, y establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y la calidad de vida laboral en un establecimiento de salud del distrito de Luya 2023.

El estudio actual propone la siguiente hipótesis: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral en un establecimiento de salud del distrito de luya 2023 y la hipótesis nula es: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral en un establecimiento de salud del distrito de luya 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En un estudio internacional, Zapata (2022) investigó en un centro hospital rural de México para comprender una relación existente entre el entorno organizacional y la felicidad de los empleados. Se adoptó un método cuantitativo, con 46 trabajadores de ambos sexos que recibieron una encuesta y dos preguntas. Los datos confirmaron la noción de que un mejor ambiente de trabajo dentro de la organización aumentará la felicidad de los empleados.

Según la investigación realizado en Chile por Montoya et al. (2020) por su parte, investigaron la conexión entre las variables de estudio, que involucró a 71 individuos, reveló que todas las dimensiones estudiadas están relacionadas entre sí. En particular, la estabilidad y la buena armonía en el trabajo aseguran un buen rendimiento e incremento de las labores de los colaboradores.

En Ecuador, Mogrovejo (2020) analizó los efectos de un adecuado entorno organizacional en la motivación de unos colaboradores en un nosocomio de Guayaquil. Su estudio también respaldó el fundamento de que un mejor ambiente organizacional está vinculado a un desempeño laboral más adecuado. Propuso la implementación de estímulos como reconocimientos y actividades de recreación para mejorar el clima laboral.

En México Gutiérrez (2019) realizó un análisis que tuvo como fin la identificación en la conexión del clima organizacional y del área de planeamiento y desarrollo de servicios de salud en Veracruz y la satisfacción laboral del mismo, para cual utilizó el enfoque cuantitativo, asimismo un cuestionario y escala tipo Likert en el mismo que fue aplicado a 80 trabajadores que ocupan cargos directivos y de administración que obtuvo como producto la afirmación de su hipótesis que a un mejor clima en una organización la satisfacción de laboral será significativa y de esta manera la producción será óptima para la organización.

En Colombia Jiménez (2020) realizó una investigación para conocer el impacto del entorno organizacional en la satisfacción de clientes de trabajos prestados por un EPS (Entidad Proveedora de Salud) en Cartagena de indias aplicando un punto de vista cuantitativo de tipo descriptivo aplicado a 26 trabajadores y 136 usuarios que son los recibieron el servicio obteniendo de la investigación una validez reveladora en medio de las variables que a mejor sea

el clima organizacional el usuario interno dará un mejor servicio al usuario externo.

En la investigación que realizó Tapias (2019) en Colombia, utilizando un método cuantitativo, una estrategia descriptiva, deductiva, correlacional y no experimental, y dos medidas organizativas para investigar cómo el entorno organizacional afecta la satisfacción laboral de los educadores en las escuelas públicas. 57 instructores fueron sometidos a pruebas climáticas y de trabajo; obteniendo como resultados un clima organizacional repercute fuertemente de manera significativa al clima en docentes en donde se midió el clima de la organización utilizando el coeficiente de Pearson (0.756) donde establece que a mayor incentivo de jefatura se logró una mejor satisfacción en ambas partes y se obtuvo como correlación según Pearson (0.797), hay una conexión sólida entre el ambiente de trabajo y la satisfacción del profesorado en los instructores de las escuelas públicas .

Asimismo en ámbito nacional, en Cajamarca se efectuó una indagación en donde Sánchez (2019) eligió un estudio observacional con un diseño correlativo y transversal para evaluar el vínculo entre el entorno organizacional y la satisfacción de los empleados en el cuidado de la salud, se utilizaron dos escalas una para cada variable de estudio que fueron proporcionadas por el MINSA , en donde la edad en promedio fue de 20 a 50 años en un 91.8% de los cuales un 64.5% son mujeres y el 97.4% realizan labores asistenciales que percibieron el clima organizacional que necesita mejorar en un 61.3% y el 30.3 % no se encuentra ni satisfecho ni insatisfecho en lo referente a satisfacción y concluyo que hay vínculo significativa de ambas variables estudiadas.

Para Albán (2018) el cual examino un enfoque de investigación no experimental, transversal , cuantitativo y básica , prospectiva para realizar un estudio en Lima con el fin de demostrar el vínculo del entorno organizacional y la satisfacción laboral entre los enfermeros de hospital, trabajando con 47 enfermeros y utilizando para cada variable de estudio una encuesta y aplicación dos instrumentos de escala tipo Likert y se obtuvo como conclusión que el 63.82% sienten un alto clima organizacional y un 70.21% alta satisfacción dando como conclusión una conexión entre ambas ($r=0.825$).

En cuanto a Calderón (2022) realizó una pesquisa en Piura a fin de analizar el clima organizacional y satisfacción de los empleados e utilizó análisis descriptivo, cuantitativo, correlacional y no experimental en 59 trabajadores de la salud, y recogió datos utilizando la escala climática multidimensional de Gómez y Vicario y la escala de satisfacción de los empleados de Warr Cook y Wall; obteniendo como resultado el 72.88% percibe un clima organizacional alto y el 27.12% como medio y como satisfacción laboral se obtuvo el 81.36% como alto y el 18.64 como medio adecuado obteniendo una conexión significativa de las variables.

Ante ello, Cueva y Ponce (2019) utilizaron una técnica cuantitativa para realizar una encuesta y un instrumento de encuesta en Callao para analizar el entorno organizacional y la satisfacción del personal de enfermería del hospital utilizando un método cuantitativo, no experimental, transaccional y correlacional. La variable se utilizó con 40 enfermeros y se obtuvieron como consecuencia que el clima organizacional obtuvo un 80% por restablecer y solo un 20% perciben un clima saludable y el 67.5% del personal de enfermería se encuentra insatisfecho y solo el 30% se encuentra satisfecho, por el cual se desestimó la conexión de las variables.

Dentro del ámbito local, tenemos a Bravo (2019) en su investigación que realizó en Chiclayo, utilizó un cuestionario y un instrumento con dos preguntas para cada variable en su estudio de 42 profesionales de la salud para examinar la repercusión del entorno organizacional en la satisfacción de los empleados en la atención médica y en donde un 81% muestran un clima organizacional indiferente y solo el 19% se mostró como participativo y en la satisfacción laboral un 69% manifestó tenerlo a medias y solo el 31% mostro una satisfacción alta , por el cual hay una relación poco significativa en las variables.

En cuanto a Carrasco (2020) también realizó una investigación en Chiclayo para investigar el clima organizacional y la satisfacción de los trabajadores en una institución de salud. La encuesta es cuantitativa, correlacional, transversal y no experimental, y está dirigida a 50 profesionales de la salud que la completan. La herramienta utilizada fue una encuesta, y descubrió que el 56% pensaba que su clima era seguro, mientras que el 38% dijo que había espacio para mejorar. En términos de satisfacción laboral, el

64,0% de los encuestados dijo que estaba muy satisfecho, mientras que el 30% estar medio satisfecho.

Por otro lado, Carrillo (2022) en una pesquisa efectuada en Chiclayo para investigar la asociación del entorno organizacional y la satisfacción laboral en un hospital utilizando un enfoque no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Se utilizó una pregunta como instrumento para cada variable, con la confianza de Segredo $\alpha = 0,9488$ y la confianza de Meliá y Peiro $\alpha = 0,9432$, obtenido como resultado de la primera variable el 31% percibe como adecuado y el 58% la percibe en riesgo, la segunda variable obtuvo como resultado el 70% percibieron entre algo satisfecho, bastante y muy satisfecho. Según el estudio, los factores tienen una asociación positiva sustancial.

Ante ello, Noriega (2021) afirmó que su pesquisa de indagación que se llevó a cabo en Chiclayo que consistía en examinar las características climáticas de la organización y la satisfacción de los empleados durante las pandemias. Para ello, se adoptó una estrategia cuantitativa no experimental, descriptiva, correlativa y planificada con corte transversal. Además, donde se empleó la técnica de encuesta, así como un cuestionario para cada dimensión aprobado por el Minsa, generando los resultados de que el 63,2% ve un entorno organizacional que necesita cambiar, y el 62,1% ve la satisfacción laboral como ni satisfecha ni insatisfecha.

La investigación de Marín (2022) en Chiclayo en donde el objetivo fue el vínculo del entorno organizacional y la satisfacción del personal de enfermería en escenarios pandémicos. Se está llevando a cabo una investigación fundamental, cuantitativa, no experimental, descriptiva y correlativo, para el cual fue aplicado a 48 personal de enfermería para el cual se utilizó una escala de medición y cuestionario para cada variable evidenciándose en los resultados el 85.4% perciben un clima organizacional alto y el 77% perciben una satisfacción regular, determinando resultados significativos de las dos variables de estudio.

La variable de estudio clima organizacional sostiene las teorías siguientes, y se considera un elemento importante en las teorías relacionadas con el tema.

Para Mejía (2019) el ambiente organizacional proviene de la comprensión diferente de los individuos que laboran en organizaciones públicas o privadas sobre el entorno en el que vivencian.

En cuanto al clima organizacional, es un componente imprescindible de la dinámica organizacional porque influye enormemente en las percepciones, entendimientos e interacciones de las personas con su entorno de trabajo. Este concepto, que destaca la idea de que hay varios puntos de vista y enfoques para entender el entorno laboral en una organización, es crucial para el estudio del clima organizacional. Cada individuo trae consigo su bagaje de experiencias, valores, expectativas y personalidad, lo que influye en cómo perciben y se relacionan con su lugar de trabajo (Salazar et al. 2018).

Es necesario considerar varios aspectos para comprender plenamente el entorno organizacional, como las posibilidades de desarrollo, la comunicación interna, las políticas y prácticas de gestión, las conexiones interpersonales y la cultura organizacional. Cada uno de estos elementos contribuye a la percepción general que tienen los empleados sobre su lugar de trabajo (Arraya, 2019).

Al analizar y comprender la diversidad de interpretaciones del entorno laboral, las organizaciones pueden tomar medidas para crear un clima más productivo y positivo. Esto podría involucrar la implementación de políticas de comunicación abierta, programas de desarrollo profesional, sistemas de reconocimiento y recompensas, y un ambiente que fomente la colaboración y el bienestar (Bravo et al., 2018).

Algunos conceptos clave y teorías relevantes durante este período incluyen: La teoría de Ajuste Personas-Ambiente (P-E Fit), esta teoría postula que las cualidades del entorno empresarial y los rasgos personales de un individuo coinciden mejor. Cuando hay una correspondencia adecuada entre las necesidades, valores y habilidades de un empleado y las características del trabajo y la cultura organizacional, se crea un clima más positivo y productivo. Abdallaa et al., 2017(como se citó en Kristof-Brown et al., 2005).

La Teoría del Comportamiento de la Ciudadanía Organizacional (OCB): Esta teoría se centra en cómo los comportamientos prosociales y voluntarios que los empleados exhiben dentro de la empresa están influenciados por la cultura organizacional, de acuerdo con esta noción. Un clima positivo y de apoyo tiende a fomentar comportamientos de ciudadanía organizacional, como

ayudar a otros, colaborar y contribuir más allá de las responsabilidades formales del trabajo (Podsakoff et al., 2017).

Además, la teoría del liderazgo transformacional: En el contexto del clima organizacional, el liderazgo transformador se ha relacionado con el establecimiento de una atmósfera alentadora y motivada. Los líderes transformacionales inspiran a sus colegas, estimulan la innovación y cultivan conexiones confiables, todo lo cual puede tener un buen impacto en el entorno corporativo (Judge y Piccolo, 2019).

Así como la teoría del Empoderamiento: Esta teoría destaca cómo el empoderamiento de los empleados, al otorgarles autonomía y responsabilidad en su trabajo, puede influir en el clima organizacional. El aumento del compromiso, la satisfacción laboral y la motivación del personal están relacionados con una atmósfera de crecimiento (Eisenbeiss et al., 2019).

Estas teorías ofrecen información detallada sobre cómo la atmósfera organizacional influye en varios elementos del comportamiento y desempeño de los empleados. Estas teorías deben ser consideradas al establecer formas de mejorar el clima laboral y generar un ambiente de trabajo bueno y productivo (Eisenbeiss et al., 2019).

El clima organizacional se extiende más allá de las reglas y prácticas de recursos humanos de una empresa. Analizar cómo estas actividades y prioridades afectan el clima y la cultura del lugar de trabajo (Guerra et al., 2019). Es un concepto que se relaciona con el sentido colectivo de los empleados del entorno de trabajo, que incluye componentes como la comunicación, el liderazgo, el apoyo emocional y la colaboración entre colegas. Los entornos de trabajo, ya sean positivos o desfavorables, tienen un impacto sustancial en el desempeño, la motivación y el bienestar de los empleados dentro de la empresa. Comprender y mantener el clima organizacional es crucial para construir un ambiente de trabajo productivo y saludable (Palti, 2022).

Por otra parte, Pedraza (2018) define el clima organizacional como la recopilación de las percepciones y sentimientos de los empleados sobre su lugar de trabajo. Estas vistas dan forma a sus acciones, comportamientos y satisfacción laboral. A continuación, exploraremos algunas características claves del clima organizacional y otros aspectos importantes, según Ángel et al.

(2020) serían los siguientes; la comunicación: Cualquier cosa que fomente una comunicación abierta y efectiva en un ambiente corporativo saludable. Los empleados se sienten cómodos discutiendo ideas, problemas y críticas con sus gerentes y compañeros de trabajo.

Para esta investigación se consideró las siguientes dimensiones con sus respectivos indicadores para clima organizacional:

En cuanto a la motivación, implica el reconocimiento y la apreciación de las habilidades y contribuciones individuales. Cuando los empleados sienten que sus habilidades son valoradas y que sus aportes son reconocidos, se crea un ambiente en el que se fomenta el compromiso y la autoestima.

El trabajo en Equipo, en esta dimensión se enfoca en cómo los empleados colaboran para lograr objetivos comunes. Los indicadores clave son: objetivo y metas compartidos: Cuando los empleados comparten un entendimiento claro de los objetivos organizacionales y se alinean en torno a metas compartidas, se fomenta la cohesión y la dirección unificada. Esto promueve un sentido de pertenencia y propósito (Ángel et al. ,2020).

En la Comunicación, esta dimensión es fundamental para el intercambio efectivo de información dentro de la organización. Los indicadores clave son: Escucha activa, la capacidad de escuchar atentamente a los demás es crucial para comprender las necesidades, preocupaciones y opiniones de los colegas. La escucha activa fomenta la empatía y evita malentendidos, comunicación Interna: Una comunicación interna transparente y efectiva garantiza que los empleados estén informados sobre los cambios, decisiones y eventos relevantes Aced y Miquel (2021) la falta de comunicación puede generar incertidumbre y desconfianza y la distribución de información: La difusión oportuna de información crítica a toda la organización asegura que todos estén al día sobre los últimos acontecimientos y decisiones esenciales. Una comunicación equitativa contribuye a una cultura de transparencia (Ángel et al., 2020).

En el liderazgo los líderes que establecen una visión clara motivan a sus equipos y promueven la autenticidad crean un ambiente propicio para la innovación y el crecimiento. También se analiza la equidad y justicia; porque dentro de un clima organizacional equitativo y justo promueve la igualdad de oportunidades, decisiones imparciales y trato igualitario. Los empleados

valoran sentir que se les trata con justicia y que sus esfuerzos son reconocidos y recompensados de manera adecuada (Ángel et al., 2020).

Un concepto sobre la segunda variable para Vizcaino et al. (2020) en donde el bienestar resulta del equilibrio percibido por el individuo entre la carga de trabajo y los recursos psicológicos, del mismo modo las organizacionales con los relacionales disponibles para hacer frente a la carga de trabajo dependiendo así del equilibrio entre los componentes del ecosistema, según la teoría de sistemas, estos elementos que componen un espacio ambiental determinado están interconectados, interactúan, influyen y se transforman entre sí.

Según Castro et al. (2018) una calidad de vida en el lugar de trabajo puede ser examinado desde tres perspectivas distintas. En primer lugar, encontramos las conceptualizaciones clásicas que se centran en el propio empleado, evaluando su valoración en relación con el entorno laboral en el que se desenvuelve. Este enfoque se destaca por considerar aspectos como la satisfacción en el trabajo, las experiencias laborales, la motivación y el proceso de humanización en el trabajo. En esencia, se trata de comprender cómo el trabajador se siente y percibe su experiencia laboral (Cruz, 2018).

El segundo punto de vista se refiere a una serie de aspectos que repercuten en las gestiones de la empresa y los cambios en la dinámica general. Esta área cubre una amplia gama de temas, incluyendo disolución de dilemas, la toma de decisiones, las estrategias de productividad y las relaciones interpersonales. El propósito de esta visión es comprender cómo los elementos internos y la gestión de la empresa pueden afectar la felicidad del trabajo de los empleados (Castaño y Páez, 2019).

Por último, el tercer punto de vista, más esencial, se centra en la satisfacción en el trabajo y prácticas innovadoras de gestión de los recursos humanos utilizadas por organizaciones. En este contexto, la calidad de vida en el trabajo se convierte en un componente vital para mantener e inspirar a las personas, permitiéndoles desempeñar un papel importante dentro de las empresas (Alkon, 2018).

Es fundamental reconocer que el criterio de la armonía entre el trabajo y la vida a parte de las condiciones físicas de trabajo, como lo señala Alles en 2008 citado en Castro et al. (2018). Se trata de un fenómeno mucho más

complejo que abarca una serie de aspectos interrelacionados. La fuerza de la organización, la calidad de la comunicación en el lugar de trabajo y las oportunidades de progreso son factores clave para determinar el nivel de calidad del lugar de trabajo, la adopción de procedimientos adecuados, la colaboración entre colegas y otras consideraciones (Fajardo, 2020).

Una armonía entre trabajo y vida describe la capacidad de la fuerza laboral de una organización para cumplir con sus demandas personales y profesionales mientras trabaja para la empresa Jiménez et al. (2019) felicidad en el lugar de trabajo, perspectivas de futuro organizacional, reconocimiento, salario y beneficios, interacciones humanas en el trabajo, ambiente de trabajo y condiciones físicas de trabajo, la libertad y autonomía laboral y participación activa de los empleados en la toma de soluciones, Lumbreras-Guzmán 2020 (como se citó en Chiavenato, 2007).

Adicionalmente, Patlán (2020) clasifica la calidad de vida laboral en función de cuatro categorías principales: características de la persona, factores del entorno laboral, consideraciones organizacionales y factores sociolaborales. Esta clasificación enriquece aún más nuestra comprensión de este fenómeno complejo.

La armonía del trabajo y la vida personal se centra en la medida en que las personas pueden satisfacer sus demandas personales y profesionales mientras realizan su trabajo en un determinado entorno laboral. La felicidad de la oficina, las posibilidades de crecimiento organizacional, los ingresos, las relaciones interpersonales, el entorno de la oficina, las condiciones físicas, autonomía y la participación en la toma de decisiones están todos cubiertos. El objetivo es fomentar un área de trabajo donde los empleados se sientan respetados, comprometidos y capaces de equilibrar su vida profesional y personal (Huapaya, 2022).

Los factores personales, los factores de entorno laboral, los factores de trabajo y organización y las variables de entorno sociolaboral constituirán los aspectos de la calidad de vida laboral para este estudio.

Las características individuales desempeñan un papel crucial en el complicado ámbito de la calidad del lugar de trabajo. Se tienen en cuenta las cualidades personales de cada empleado, incluyendo talentos y competencias, salud física y mental, objetivos y expectativas personales, y la capacidad de conciliar las

responsabilidades laborales con la vida fuera del trabajo Parra et al. (2020) las variaciones individuales influyen en cómo cada individuo se siente su calidad de vida en el trabajo. Algunas personas son más felices cuando sus talentos son desafiados, mientras que otros prefieren la flexibilidad en la combinación de trabajo y vida personal (Patlán, 2020).

Los factores del lugar de trabajo, como el entorno físico y psicológico donde operan los trabajadores, influyen considerablemente en su calidad de vida en el trabajo. Esto abarca todo, desde la comodidad y seguridad del lugar de trabajo hasta el entorno psicológico que existe dentro de la empresa Salas (2021) las condiciones físicas, como la calidad del mobiliario, la iluminación y la temperatura, deben ser óptimas para garantizar el bienestar de los trabajadores. Pero no solo eso, el clima laboral, la confianza entre compañeros y la sensación de pertenencia a un equipo también son determinantes para una calidad de vida laboral positiva (López et al., 2021).

Los Factores de Organización y Trabajo, estos factores se vinculan directamente con la naturaleza de las tareas que los empleados desempeñan y la estructura de la organización. La carga de trabajo, por ejemplo, es crucial. Una sobrecarga o tareas monótonas pueden aumentar el estrés y disminuir la satisfacción en el trabajo (Patlán, 2020).

Además, el compromiso y retención de los trabajadores dependen en gran medida del crecimiento profesional y el progreso dentro de la empresa. La estabilidad laboral, tanto en términos de seguridad laboral como de estabilidad financiera, también es vital para la calidad de vida ocupacional (Fandiño, 2019)

Los Factores del Entorno Sociolaboral, en donde la empresa y sus trabajadores funcionan, no debe ser ignorado. Las normas y prácticas de la organización, como la remuneración, los beneficios y las políticas de diversidad, pueden tener una repercusión sustancial en la satisfacción laboral. Además, el carácter sociocultural de la organización y su adaptación a la diversidad cultural son aspectos importantes. Las variables económicas externas, como la situación económica del país y la industria en la que trabaja la organización, también repercuten en la calidad de la fuerza de trabajo, afectando a la seguridad laboral y la estabilidad financiera (Patlán, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación:

El objetivo de la investigación cuantitativa es reunir y analizar datos numéricos para identificar patrones, correlaciones y tendencias en un tema. Esta investigación intenta ofrecer resultados basados en la medición objetiva y la cuantificación variable (Hernández et al., 2019).

En el caso específico de la investigación descriptiva, el objetivo principal es describir y caracterizar un fenómeno particular en términos de sus características, propiedades y distribución. Esta metodología posibilita la obtención de una visión detallada y concreta del objeto de estudio, proporcionando una base sólida para analizar su comportamiento.

Una investigación transversal involucra una recopilación de datos en un solo punto en el tiempo, examinando una muestra que representa a la población en un momento específico. Esta aproximación permite observar las relaciones entre variables en un instante determinado, sin seguimiento a lo largo del tiempo (Hernández et al., 2019).

En conjunto, una investigación cuantitativa descriptiva transversal se enfoca en obtener datos numéricos para describir las características de un fenómeno en un punto específico en el tiempo. Esta metodología es especialmente útil para capturar una instantánea de la situación y entender cómo se relacionan las variables en ese momento exacto.

3.1.2 Diseño de investigación:

El diseño no experimental del estudio elimina el requisito de influir en las variables de investigación. El estudio no es un experimento transversal, según Hernández (2018) porque las variables no se modificaron y los datos se obtuvieron en un período definido.

En la investigación no experimental, no hay ninguna modificación o asignación con propósito de la variable independiente.

La recopilación y análisis de datos numéricos para responder a preguntas de investigación e hipótesis de prueba es el énfasis de la investigación cuantitativa. En esta área, se utilizan métodos de investigación estructurados y rigurosos como encuestas y experimentos controlados para analizar variables y mostrar correlaciones causales entre ellas. La investigación cuantitativa, según

Hernández et al. (2019) es adecuada para investigaciones que necesitan mediciones variables exactas y generalización de los resultados a una población más amplia.

Debido a que acortó el vínculo intrigante entre las variables de investigación, la investigación actual es del tipo correlativo (Hernández y Mendoza 2018).

Donde el propósito de esta investigación fue encontrar un vínculo entre las variables investigadas que fuera congruente con el modelo integrador explicativo (Hernández y Mendoza, 2018).

Dónde:

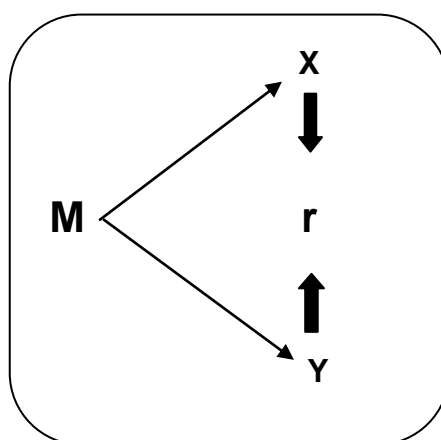


Figura 1: Diseño correlacional simple

La "M" en la Figura 1 indica la demostración utilizada; sin embargo, se requerirá encuestar a los usuarios. La letra "X" simboliza la variable 1 considerada como clima organizacional, mientras que la letra "Y" indica la variable 2. La correlación entre las variables 1 y 2 representa la "r" en términos de calidad ocupacional.

Su corte era transversal porque era parte de una categoría que miraba la frecuencia de ocurrencia de tipos particulares, así como su vínculo con el tiempo, el período o el tiempo. Fue culminante en términos de lo que ocurrió con el tiempo (Hernández et al., 2019).

En esta investigación, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para determinar la fuerza y la dirección de dicha relación.

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual:

El clima organizacional se extiende más allá de las reglas y prácticas de recursos humanos de una empresa. Analizar cómo estas actividades y prioridades afectan el clima y la cultura del lugar de trabajo. Es un concepto que se relaciona con el sentido colectivo de los empleados del entorno de trabajo, que incluye componentes como la comunicación, el liderazgo, el apoyo emocional y la colaboración entre colegas. Los entornos de trabajo, ya sean positivos o desfavorables, tienen un impacto sustancial en el desempeño, la motivación y el bienestar de los empleados dentro de la empresa. Comprender y mantener el clima organizacional es crucial para construir un ambiente de trabajo productivo y saludable (Palti, 2022).

Definición operacional:

Se utilizó un cuestionario para evaluar la variable, que tiene características como motivación, trabajo en equipo, comunicación y liderazgo

Indicadores: Los indicadores están relacionados a las dimensiones antes descritas.

Escala de medición: La escala de medición será ordinal.

Variable 2: Calidad de vida laboral

Definición conceptual:

La armonía del trabajo y la vida personal se centra en la medida en que las personas pueden satisfacer sus demandas personales y profesionales mientras realizan su trabajo en un determinado entorno laboral. la felicidad de la oficina, las posibilidades de crecimiento organizacional, los ingresos, las relaciones interpersonales, el entorno de la oficina, las condiciones físicas, autonomía y la participación en la toma de decisiones están todos cubiertos. El objetivo es fomentar un área de trabajo donde los empleados se sientan respetados, comprometidos y capaces de equilibrar su vida profesional y personal (Patlán, 2020).

Definición operacional:

Al calcular la variable, se tuvieron en cuenta las características individuales, las variables del entorno laboral, los factores de trabajo y organización y los factores del entorno sociolaboral.

Indicadores: Los indicadores están relacionados a las dimensiones antes descritas

Escala de medición: La escala de medición fue ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo**3.3.1 Población:**

Un grupo de personas identificadas por una característica de lugar, sustancia o tiempo, según Hernández y Mendoza (2018). El grupo seleccionado incluyó a 30 usuarios internos de una institución de salud en el área de Luya-Amazonas.

- Criterios de inclusión

Usuarios internos que estén laborando hasta la fecha de aplicación de los cuestionarios. Personal que acepten voluntariamente responder a los cuestionarios.

- Criterios de exclusión

Usuarios que no estén laborando en el establecimiento en estudio hasta la fecha de aplicación de los cuestionarios. Personal que se no deseen responder a los cuestionarios

3.3.2 Muestra:

En este contexto, se refiere a la población elegida para este estudio (Hernández y Baptista, 2018). Para este estudio la muestra es de tipo censal, la que se caracteriza por ser una muestra representativa, ya que permite obtener información precisa sobre cada uno de los elementos de la población.

3.3.3 Muestreo:

Delimitar la población es decidir qué población será estudiada y sobre quién se generalizarán los hallazgos del presente estudio. Tras la selección de la población, se decidió delimitarla especificando las características que debe cumplir (Hernández y Baptista, 2018). El estudio actual consultará a toda la población.

3.3.4 Unidad de análisis:

Usuarios internos en un establecimiento de salud del distrito de Luya-Amazonas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como método, se utilizaron cuestionarios en el estudio, que es un gran instrumento para recopilar datos cuantitativos sobre el clima organizacional y la calidad del trabajo. Se emplearon preguntas estructuradas, como preguntas de opción múltiple y escalas de calificación.

3.5 Procedimientos

Al término de la fase de desarrollo del proyecto de investigación, pasó a ser aprobado por la escuela de post grado. Posterior a ello, se solicitó el permiso a la institución para la ejecución del estudio y aplicación de los instrumentos. Una vez aprobado la solicitud, en forma verbal en las fechas y horarios facilitados se realizó la recolección de información y realización de las actividades educativas.

Una vez culminado el acto de formalidad, se informó sobre los criterios de inclusión acerca de la investigación a desarrollar y solicitar su participación, aceptándola y firmando así el consentimiento informado; luego se recolectó la información a partir de la aplicación de los instrumentos.

3.6 Métodos de análisis de datos

Después de recopilar los datos, se utilizaron las estadísticas descriptivas y el programa estadístico SPSS v. 26 para procesar los datos, que se representaron con tablas y cifras estadísticas.

3.7 Aspectos éticos

Según Salazar et al. (2018) cualquier investigación humana debe cumplir con cuatro estándares éticos básicos.

Respeto por las Personas:

El respeto a las personas es un principio fundamental de la ética de la investigación. Este concepto se basa en la noción de que todas las personas que participan en una investigación deben ser tratadas con decencia y respeto. Proteger la autonomía de los participantes es una de las partes más importantes de esta idea. La autonomía de las personas se define como su capacidad para emitir juicios fundamentados sobre su participación en un proyecto de investigación.

Beneficencia:

El beneficio se refiere a la obligación de los investigadores de buscar y mejorar el bienestar de los participantes del estudio. Esto indica que las ventajas para los participantes deben maximizarse durante la preparación e implementación de la investigación. Los investigadores deben esforzarse por diseñar estudios que tengan el potencial de contribuir al conocimiento científico y, al mismo tiempo, minimizar los riesgos para los participantes.

No Maleficencia:

El concepto de no maleficencia se basa en la idea de "no hacer daño." Esto significa que los investigadores tienen un compromiso ético para evitar causar daños deliberados o no deseados a los sujetos. Para cumplir con este principio, los investigadores deben evaluar y minimizar cuidadosamente los riesgos asociados con la investigación.

Justicia:

La idea de equidad se basa en la asignación equitativa de los riesgos y beneficios de la investigación. Esto implica que no se deben explotar ni discriminar a ningún grupo de participantes. Los investigadores deben seleccionar a los participantes de manera justa y evitar la exclusión injusta de grupos vulnerables.

IV. RESULTADOS

Figura 1.

Clima organizacional en un establecimiento de salud del distrito de Luya -Amazonas



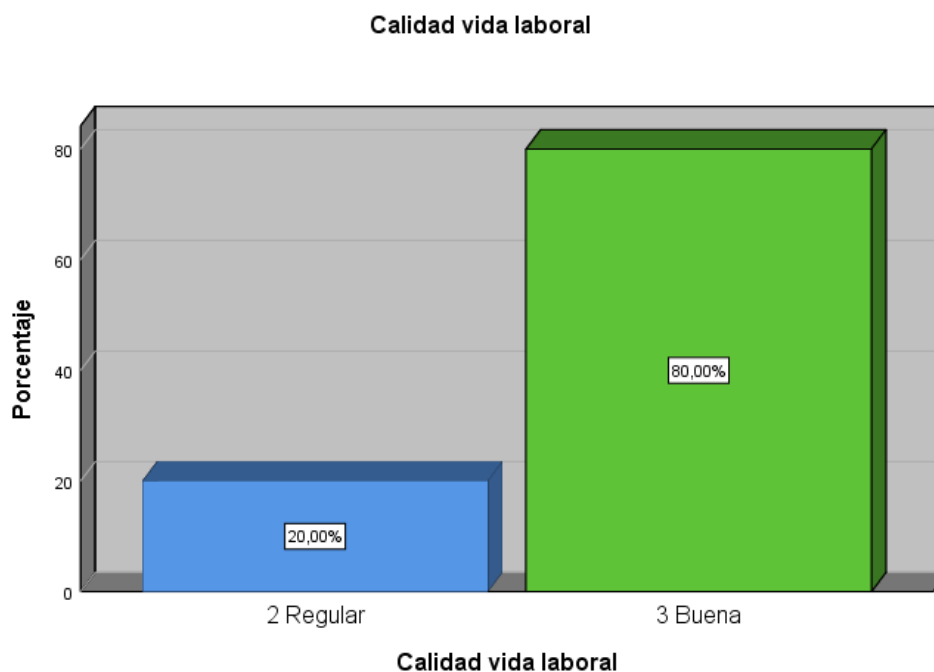
La figura 1 muestra la percepción del entorno organizacional en una institución de salud en el área de Luya, Amazonas. Los participantes fueron consultados y se les proporcionaron dos opciones para evaluar el clima organizacional: "Regular" y "Efectivo."

Según los resultados, el 80,0% de los participantes evaluaron el ambiente organizacional como "efectivo", lo que indica una actitud favorable sobre el entorno laboral y la cultura organizacional en los entornos de atención de la salud. Los empleados que evaluaron su lugar de trabajo como "efectivo" pueden estar trabajando en un ambiente saludable, productivo y satisfactorio.

Una minoría, el 20% de los participantes, sin embargo, evaluó el ambiente organizacional como "regular." Esto muestra que algunos empleados tienen una mala opinión del entorno de la oficina, lo que puede destacar oportunidades de desarrollo o preocupaciones con respecto a la cultura y el ambiente del lugar de trabajo.

Figura 2

Calidad vida laboral en un establecimiento de salud del distrito de Luya-Amazonas



Nota. Base de datos

La Figura 2 muestra las evaluaciones de los empleados sobre la calidad de vida en el trabajo en un centro de salud del distrito de Amazonas. Los participantes recibieron dos alternativas para juzgar su calidad de vida laboral: "Regular" o "Bueno".

Según las estadísticas, la gran mayoría de los participantes, con un 80,0% del total, valoraron la calidad de su vida laboral como "buena". Los empleados que evalúan su satisfacción laboral como "buena" tienen más probabilidades de trabajar en un ambiente que consideren saludable, agradable y adecuado para su bienestar.

Una minoría, el 20% de las personas, sin embargo, clasificó su satisfacción laboral como "regular." Esto muestra que el personal específico de un centro de atención médica puede tener problemas o lugares para mejorar su entorno de trabajo.

Análisis inferencial

La importancia de ambas variables es inferior a 0,05, según la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Como consecuencia, las correlaciones apropiadas se determinaron utilizando Rho Spearman.

Tabla 1

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,132	30	,191	,950	30	,165
Calidad vida laboral	,142	30	,127	,948	30	,150
Motivación	,124	30	,200*	,970	30	,540
Trabajo en equipo	,131	30	,199	,958	30	,269
Comunicación	,204	30	,003	,872	30	,002
Liderazgo	,123	30	,200*	,964	30	,389

Nota. Procesamiento de los datos de los cuestionarios por SPSS

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Objetivo general

H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral en un establecimiento de salud del distrito de Iuya 2023.

H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral en un establecimiento de salud del distrito de Iuya 2023.

Tabla 2

Asociación entre variables clima organizacional y calidad de vida laboral

		Clima organizacional	Calidad vida laboral
Clima organizacional	Correlación de Pearson	1	,903**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Calidad vida laboral	Correlación de Pearson	,903**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Los resultados revelan los coeficientes de correlación de Pearson entre dos variables: clima organizacional y calidad laboral. En un conjunto de 30 observaciones, estos números representan la fuerza y la dirección del vínculo entre las dos variables.

El coeficiente de correlación de Pearson entre el entorno organizacional y la satisfacción laboral es de 0,903, lo que demuestra que estos dos factores tienen una asociación positiva considerable. El coeficiente de correlación positiva demuestra que mientras una variable se desarrolla, otra crece también, y viceversa. En esta situación, en el conjunto de 30 observaciones, un entorno organizacional favorable está altamente conectado con una alta calidad de vida.

La significancia estadística de esta correlación es muy alta, con un valor de p significativamente menor que 0.001 ($p < 0.001$). Esto implica que la asociación observada es muy poco probable que se deba al azar y proporciona una fuerte evidencia de que la relación entre el entorno organizacional y la calidad del trabajo es genuina.

Tabla 3
Asociación entre la dimensión motivación y calidad de vida laboral

		Motivación	Calidad vida laboral
Motivación	Correlación de Pearson	1	,854**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Calidad vida laboral	Correlación de Pearson	,854**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Los resultados revelan los coeficientes de correlación de Pearson entre dos variables: motivación y satisfacción laboral. En un conjunto de 30 observaciones, estos números representan la fuerza y la dirección del vínculo entre las dos variables.

El coeficiente de correlación de Pearson entre motivación y satisfacción laboral es de 0,854, mostrando una asociación positiva sustancial entre estas dos

variables. Si una variable declina, la otra también debe caer, y viceversa. Según una recopilación de 30 observaciones, un mayor grado de motivación coincide indiscutiblemente con una mayor calidad de vida en el trabajo.

Esta asociación tiene una fuerte significación estadística, con un valor de p sustancialmente inferior a 0.001 (p 0.001). Esto sugiere que el vínculo observado es muy poco probable que sea casual, y proporciona una fuerte evidencia de que la relación entre la motivación y la calidad del trabajo es genuina.

Tabla 4

Asociación entre la dimensión trabajo en equipo y calidad de vida laboral

		Calidad vida	
		Trabajo en equipo	laboral
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	1	,745**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Calidad vida laboral	Correlación de Pearson	,745**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Coefficientes de correlación de Pearson entre dos variables: Calidad de Vida Laboral y Trabajo de Equipo. En un conjunto de 30 observaciones, estos números representan la fuerza y la dirección del vínculo entre las dos variables. El coeficiente de conexión de Pearson entre cooperación y satisfacción laboral es de 0,745. Este gráfico muestra que las dos variables tienen una asociación positiva considerable. En otras palabras, a medida que aumenta la calidad de vida en el trabajo, también lo hace la importancia del trabajo en equipo. Esto sugiere que existe una fuerte correlación entre la habilidad colaborativa y la percepción de una calidad de vida laboral sobresaliente en el agregado de 30 observaciones.

Esta asociación tiene una fuerte significación estadística, con un valor de p sustancialmente inferior a 0.001 (p 0.001). Esto significa que la asociación observada no es accidental y que la relación entre cooperación y calidad de vida es genuina y duradera.

Tabla 5*Asociación entre la dimensión comunicación y calidad de vida laboral*

		Comunicación	Calidad vida laboral
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,853**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Calidad vida laboral	Correlación de Pearson	,853**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Los resultados muestran coeficientes de correlación de Pearson entre dos variables: comunicación y satisfacción laboral. En un conjunto de 30 observaciones, estos números representan la fuerza y la dirección del vínculo entre las dos variables.

La correlación de Pearson entre la comunicación y la calidad de vida en el lugar de trabajo es de 0,853, lo que indica una relación positiva significativa entre las dos variables. Dicho simplemente, cuando la comunicación mejora, también lo hace la calidad de vida laboral y viceversa. Según un estudio de 30 observaciones, la comunicación fuerte en el trabajo está significativamente relacionada con un alto sentido de la calidad del trabajo.

La significancia estadística de esta correlación es muy alta, con un valor de p significativamente menor que 0.001 ($p < 0.001$). Esto sugiere que el vínculo observado no es casual, y proporciona una fuerte prueba de que la relación entre la comunicación y la calidad del trabajo es verdadera y sustancial.

Tabla 6*Asociación entre la dimensión liderazgo y calidad de vida laboral*

		Liderazgo	Calidad vida laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,864**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
Calidad vida laboral	Correlación de Pearson	,864**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

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

Los resultados indican coeficientes de correlación de Pearson entre dos variables: liderazgo y calidad de vida laboral. En un conjunto de 30 observaciones, estos números representan la fuerza y la dirección del vínculo entre las dos variables.

El liderazgo y la satisfacción laboral tienen una correlación de Pearson de 0,864, mostrando una asociación positiva considerable entre los dos factores. Dicho simplemente, a medida que aumenta la percepción de liderazgo exitoso, también lo hace la calidad de vida en el trabajo. En otras palabras, la existencia de un líder eficaz está altamente relacionada con una gran calidad de vida en el trabajo, según un conjunto de 30 observaciones.

Esta asociación tiene una fuerte significación estadística, con un valor de p sustancialmente inferior a 0.001 ($p < 0.001$). Esto demuestra que el vínculo observado no es accidental y proporciona evidencia sólida de que la relación entre el liderazgo y la calidad del lugar de trabajo es verdadera y estable.

V. DISCUSIÓN

Los resultados de los datos en la Tabla 1 muestran la percepción del clima organizacional en una institución de salud en el distrito de Luya, Amazonas, a través de la evaluación de los participantes. En este análisis, podemos observar que los participantes tenían dos opciones para calificar el clima organizacional: "Regular" y "Efectivo".

Los hallazgos destacan que un 80,0% de los participantes evaluaron el clima organizacional como "Efectivo". Esto sugiere que la gran mayoría de los empleados en entornos de salud tienen una opinión favorable de su lugar de trabajo y cultura organizacional. Este hallazgo es preocupante ya que implica que la gran mayoría de los empleados sienten que trabajan en un lugar de trabajo saludable, productivo y agradable. Esto puede tener un impacto favorable en la motivación de los empleados, la satisfacción laboral y la dedicación, lo que conduce a un mejor rendimiento y resultados laborales.

Según estos hallazgos, la mayoría de los empleados en el área de Luya Amazonas tienen una percepción positiva de su lugar de trabajo, que es un indicador preocupante. Sin embargo, es igualmente crítico reconocer la existencia de un grupo minoritario que considera que el clima es "regular", señalando lugares para el cambio. Estos datos podrían ser utilizados para desarrollar iniciativas para mejorar el ambiente general de la organización y abordar las preocupaciones de las personas que lo clasificaron como "regular".

Según Meja (2019), los hallazgos son consistentes con las teorías del clima organizacional, y concentrarse en este componente esencial apoya las siguientes creencias. El clima organizacional, según Mejia (2019), surge como resultado de los muchos puntos de vista a través de los cuales las personas que trabajan en las empresas, ya sean públicas o privadas, interpretan y experimentan su entorno laboral. Este concepto es esencial en la dinámica de las organizaciones ya que ejerce un impacto significativo en cómo los empleados perciben, interpretan y se relacionan con su ambiente de trabajo.

La segunda tabla muestra los resultados de las percepciones de los empleados de la calidad en el lugar de trabajo en una institución de atención de salud del distrito de Amazonas, donde los participantes pueden elegir entre "Regular" y "Bueno" para clasificar su calidad en el lugar de trabajo.

La gran mayoría de los participantes (80%) calificó su satisfacción laboral como "buena", lo que sugiere que la gran mayoría de los empleados de este centro de salud estaban satisfechos con sus condiciones de trabajo y el medio ambiente. Esta gran proporción sugiere que la mayoría de los empleados están contentos con sus trabajos y trabajan en un ambiente agradable. Esta visión clara es una señal importante de un lugar de trabajo feliz y saludable.

El 20% restante de los participantes, por otro lado, caracterizó su calidad de vida laboral como "regular." Esto sugiere que una proporción más pequeña de los empleados está insatisfecha con sus circunstancias de trabajo. Es crucial prestar atención a este grupo, ya que puede haber oportunidades para mejorar o preocupaciones sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida. Es vital identificar los orígenes de esta percepción "regular" para resolver cualquier problema y mejorar la felicidad y el bienestar de los empleados.

Por último, los resultados sugieren que la mayoría de la fuerza laboral en este centro de atención de la salud del área de Amazonas está satisfecha con sus circunstancias de trabajo, lo que es una buena señal. Sin embargo, el grupo de empleados que evaluaron su satisfacción laboral como "regular" no debe ser impulsado porque permite más estudios e iniciativas para mejorar su experiencia laboral.

Estos resultados, coinciden con Patlán (2020) clasifica los componentes de la calidad de vida en el lugar de trabajo en cuatro categorías clave dependiendo de las consideraciones: elementos individuales, factores vinculados al entorno laboral, componentes organizacionales y aspectos sociolaborales. Esta clasificación enriquece considerablemente nuestra comprensión de este fenómeno complejo.

En resumen, La calidad de vida en el lugar de trabajo es un concepto político que se puede manejar desde varias perspectivas, y su comprensión abarca desde la satisfacción personal de los empleados hasta la influencia de elementos organizacionales y sociales. La relevancia de este concepto radica en su capacidad para impactar la motivación, retención y rendimiento de los empleados, lo que, a su vez, repercute en el éxito y la eficacia de las organizaciones en un entorno laboral que está en constante evolución.

En el cuadro 4 se resumen las conclusiones del estudio sobre la asociación entre el clima organizacional y el bienestar de los trabajadores. En primer lugar,

se destaca una correlación excepcionalmente fuerte, con un valor de 0.903. Esto significa que estas dos variables están estrechamente relacionadas en un grupo de 30 observaciones. Cuando una de ellas mejora, la otra tiende a hacerlo también, y viceversa. En otras palabras, un entorno empresarial positivo está estrechamente relacionado con un alto nivel de satisfacción laboral.

Esta revelación es crucial para la gestión de los recursos humanos y la toma de decisiones comerciales. Demuestra la relación inextricable entre el entorno de la oficina y el bienestar de los empleados. La mejora del entorno organizativo ha demostrado ser una estrategia beneficiosa para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados. Un ambiente de trabajo más agradable y saludable puede promover la felicidad y el bienestar de los empleados, lo que a su vez aumenta la motivación, la retención del personal y el rendimiento laboral. Esto contribuiría al éxito y la eficiencia general de la organización.

Además, la significancia estadística es notable, con un valor de p significativamente menor que 0.001 ($p < 0.001$). Esto aumenta la legitimidad de la asociación observada. En otras palabras, la asociación entre el entorno organizacional y la calidad del trabajo no es casual; estos hallazgos son consistentes con Santiago (2021), que investiga la calidad del trabajo en relación con el desempeño organizacional.

Santiago (2021) estudia la calidad de vida en términos de desempeño organizacional en un contexto COVID-19 y cree que los hallazgos son sustanciales y reveladores. En primer lugar, hubo un vínculo muy significativo ($r = 0,913$) entre las variables Calidad de Vida en el Trabajo (CVL) y Rendimiento Laboral. Esto implica que existe una fuerte relación entre el bienestar de los empleados y el rendimiento laboral. Cuando mejora la percepción de la CVL, mejora el rendimiento laboral y viceversa. Esto significa que el aumento de la calidad de vida de la oficina puede tener un gran impacto en el rendimiento de los empleados.

En la tabla 5 muestra un vínculo sustancial, positivo y significativo, entre la motivación y la calidad del empleo en una muestra de trabajadores sanitarios. Los trabajadores del sistema de atención de la salud, como médicos, enfermeras y trabajadores de apoyo, son sometidos rutinariamente a circunstancias laborales estresantes, como turnos prolongados y escenarios

cargados de emociones. La motivación y la calidad de vida son consideraciones esenciales en este entorno, ya que pueden afectar su bienestar y su capacidad para ofrecer un tratamiento eficaz.

El importante vínculo positivo demuestra que los profesionales de la salud altamente motivados disfrutan de una mayor calidad de vida en el trabajo. Esto puede conducir a una mayor satisfacción en el trabajo, una sensación de bienestar en el trabajo y una menor probabilidad de agotamiento o descontento profesional. Los menos motivados, por el contrario, tienen más probabilidades de tener una mala calidad de vida en el trabajo, lo que puede tener una influencia negativa en su rendimiento y satisfacción laboral.

La motivación se puede derivar de una variedad de fuentes, incluyendo un sentimiento de propósito en el trabajo, apoyo organizacional, reconocimiento de los esfuerzos propios y oportunidades para el crecimiento profesional. Los líderes y gerentes de atención médica pueden alentar al personal al comprender el importante vínculo entre la motivación y la satisfacción en el trabajo. Esto tiene el potencial de mejorar no solo la calidad de vida del personal médico, sino también la calidad del tratamiento ofrecido a los pacientes.

Además, la gestión de recursos humanos en el negocio de la salud, según estos resultados, debe gestionar tanto la motivación como la calidad del trabajo de manera integral. La capacitación, los programas de apoyo emocional, el reconocimiento del éxito y un horario de trabajo equilibrado son algunas técnicas para mejorar la motivación y el bienestar de los empleados. Las empresas que proporcionan atención médica no solo pueden mejorar la retención de los empleados y la calidad general de la atención médica, sino que también pueden crear un ambiente de trabajo más agradable y gratificante. Los resultados de este estudio indican un vínculo positivo sustancial entre las variables "Trabajo en Equipo" y "Calidad de vida en el trabajo" de la Tabla 6. Esta relación significa que son más capaces de transmitir su perspectiva de una alta calidad de vida en el trabajo como un grupo de profesionales de la salud, y viceversa. Estos hallazgos son cruciales para los profesionales de la salud y las instituciones médicas, ya que hacen hincapié en la relevancia de la colaboración de bienestar en el lugar de trabajo.

La colaboración es vital en la industria médica porque permite a los médicos, enfermeras, trabajadores de apoyo y otros profesionales de la salud proporcionar un tratamiento de alta calidad a los pacientes. Los hallazgos implican que cuando los equipos de salud operan de manera eficiente y cooperativa, los profesionales de la salud tienen una opinión más positiva de la calidad del lugar de trabajo.

Los datos de la tabla 7 demuestran una correlación sustancial y positiva (0,853) entre "Comunicación" y "Calidad de vida en el lugar de trabajo", subrayando la importancia crucial de la buena comunicación en el bienestar de los trabajadores de la salud. Según estos estudios, una comunicación más clara y eficaz está fuertemente asociada a una mayor satisfacción laboral, lo que se traduce en un mejor tratamiento médico. Los líderes en el ámbito de la salud deben priorizar la promoción de habilidades de comunicación y una cultura de interacción abierta para garantizar la retención, la motivación del personal y la reducción del estrés en un entorno laboral a menudo demandante. Finalmente, estos datos demuestran que invertir en el desarrollo de la comunicación no solo ayuda a los trabajadores de la salud, sino que también tiene un impacto favorable en la calidad del tratamiento médico ofrecido a los pacientes.

Estos hallazgos enfatizan el papel crucial del liderazgo competente en la mejora de la calidad de vida en el lugar de trabajo. Según la asociación positiva sustancial descubierta, el tipo de liderazgo en un sistema de salud tiene un efecto importante en cómo los trabajadores de la salud ven su felicidad en el trabajo. Un buen líder que anima, inspira y permite un ambiente de trabajo positivo está íntimamente relacionado con la mejora de la calidad de vida de estas personas. Para mantener la satisfacción del paciente, la retención de los empleados y, en última instancia, la atención al paciente de alta calidad, las organizaciones de atención médica y los líderes deben darse cuenta de la importancia de construir y fomentar prácticas de liderazgo exitosas. Estos resultados refuerzan la premisa de que un liderazgo eficaz es crucial para mantener la vitalidad y la eficiencia de los trabajadores de la salud en un sector que tropieza regularmente con obstáculos considerables.

VI. CONCLUSIONES

1. Los resultados del estudio indican una asociación sustancial y positiva entre las características del entorno organizativo y la satisfacción laboral. Estos hallazgos apoyan la idea de que un ambiente de trabajo agradable y saludable, definido por un clima organizacional efectivo, está altamente asociado a las altas percepciones de los trabajadores sobre la calidad del trabajo. La existencia de una correlación significativa y la fuerte significación estadística destacan la necesidad de construir un ambiente de trabajo que promueva la felicidad y el bienestar de los empleados.
2. Los resultados de este estudio, en el que se analizó cómo el personal ve el clima organizacional en un establecimiento de salud del distrito de Luya, en Amazonas, son reveladores. La mayoría de los participantes calificaron el ambiente como "eficiente", lo que sugiere un ambiente de trabajo favorable y una fuerte cultura empresarial. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el 20% de los empleados se identificaron como "regulares", lo que sugiere la existencia de áreas que necesitan desarrollo y plantea algunas preocupaciones.
3. De acuerdo con una encuesta sobre las opiniones de los empleados de la calidad de vida laboral en un establecimiento de salud del distrito de Luya- Amazonas, la mayoría de los empleados evalúan su calidad de trabajo como "buena." Los empleados tienen una buena opinión de sus circunstancias de trabajo y el entorno, lo que significa que son extremadamente contenido y tienen un alto grado de bienestar en el trabajo, según estos datos.
4. Una muestra de 30 observaciones reveló una asociación sólida y positiva entre las dimensiones del clima organizacional y la calidad de vida laboral. Esto indica que cuando el entorno organizacional mejora, también lo hace la noción de equilibrio entre trabajo y vida, y viceversa. Además, la significación estadística significativa de este vínculo verifica su legitimidad. Estos hallazgos enfatizan la necesidad de desarrollar un ambiente de trabajo feliz y saludable para aumentar la satisfacción laboral de los empleados.

VII. RECOMENDACIONES:

1. Los gerentes de recursos humanos y los líderes de equipo deben ser conscientes de lo siguiente: La asociación amplia y positiva entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral destaca la necesidad de hacer hincapié en la mejora del clima organizacional para impulsar la felicidad y el bienestar de los empleados. Se aconseja que se implementen técnicas de entorno organizacional como el fomento de la buena comunicación, el trabajo en equipo y la promoción de un liderazgo efectivo.
2. La parte superior del establecimiento de salud de Amazonas en el distrito de Luya: Los resultados del estudio apuntan a la necesidad de preservar y desarrollar las prácticas que han llevado a un entorno organizativo eficaz. Es crucial, sin embargo, prestar atención al 20% de los empleados que etiquetaron el clima organizacional como "regular." Se necesitan evaluaciones más amplias para identificar áreas específicas para el desarrollo y abordar los problemas de estos trabajadores a fin de mantener un ambiente de trabajo saludable y productivo.
3. Al equipo de gestión del establecimiento de salud en el distrito Luya-Amazonas: Los resultados de la encuesta de calidad de vida laboral de los empleados sugieren que los empleados están muy satisfechos. Esto refleja prácticas y políticas efectivas en el entorno laboral. Para mantener y mejorar esta percepción positiva, se recomienda continuar promoviendo un ambiente que fomente el bienestar de los trabajadores, manteniendo una comunicación abierta y brindando apoyo en áreas donde sea necesario.
4. Administradores de alto nivel y líderes de equipos de salud: Los hallazgos, que revelan una asociación sustancial entre el clima organizacional y la calidad de vida en el trabajo, destacan la necesidad de fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo. Se sugiere que se realicen inversiones en programas y políticas que mejoren el clima organizacional, como el desarrollo del liderazgo, la comunicación efectiva y el desarrollo del equipo, con el objetivo de mejorar la productividad del personal y, como resultado, el éxito corporativo general.

REFERENCIAS:

- Abdallaa, A., Elsetouhia, A., Abd-Elhakim, A., Hussein, N. and Abdoua, A. (2017). Perceived person-organization fit and turnover intention in medical centers: The mediating roles of person-group fit and person-job fit perceptions. https://www.researchgate.net/publication/320505697_Perceived_person-organization_fit_and_turnover_intention_in_medical_centers_The_mediating_roles_of_person-group_fit_and_person-job_fit_perceptions
- Aced, C.& Miquel, S. (2021) Spanish companies in strategic terms. /Mediterranean Journal of Communication, 12(2), 245-261. <https://www.doi.org/10.14198/MEDCOM.18692>
- Albán, R. (2018). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los profesionales de Enfermería del Servicio de Neonatología del Hospital Sabogal Callao-2018. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29981/Alban_VRC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alkon, K. (2018). *Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar. Lima - 2016.* https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3763/Condiciones_AlkonPozo_Karim.pdf
- Alvarez, E82023). Riesgos psicosociales en la calidad de vida laboral del personal asistencial de un centro de salud de Chiclayo,2023. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121120/Alvarez_AEG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ángel, S. et al. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enfermería universitaria*, 17(3), 273-283. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.3.789>
- Arif, S., Johnston, K., Lane, A., & Beatson, A. (2023). A strategic employee attribute scale: Mediating role of internal communication and employee engagement. *Public Relations Review*, 49(2), 102320. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2023.102320>
- Arraya, S. (2019). Job satisfaction and organizational climate in primary health care staff of a commune in Chile. *Revista médica Risaralda* 25(2) 22.

http://webcache.googleusercontent.com/search.scielo.org.co/scielo.php?scr ipt%3Dsci_arttext%26pid%3DS0122.

- Bravo, M. (2019). Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la red de servicios de salud Chiclayo, 2018. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29572>
- Bravo, F. et al. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal. *Sciéndo*. 21(3): 369-74. <http://dx.doi.org/10.17268/sciendo.2017.041>
- Calderón, O. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal sanitario de una entidad prestadora de servicios de salud de Machala, 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94490>
- Carrasco K, (2020). Clima organizacional y Satisfacción laboral en profesionales de la salud de Centro Quirúrgico en un Hospital de Moyobamba. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49073>
- Carrillo, G. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional asistencial del Hospital Belén Lambayeque. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78507>
- Castaño, J., & Páez, M. (2020). Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. *Informes psicológicos*, 20(2), 139-153. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8340240.pdf>
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., y Vargas, R. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de vida laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 118-128. <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*, 58-81. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/10617/214421443127>
- Cueva, R. & Ponce, M. (2019). "Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de Centro quirúrgico del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2018". <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3581/PO>

NCE%20Y%20CUEVA_TESIS_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Eisenbeiss, S. A., Knippenberg, D. V., y Boerner, S. (2019). Transformational leadership and team performance: The mediating role of identification and self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 40(4), 419-438.
- Fajardo, A. et al. (2020). Organizational climate in health institutions from a theoretical perspective. *Revista Científica UISRAEL*, 7(1), 153-164. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n1.2020.200>
- Fandiño, H. Y. C. (2019). Quality of work life in health care workers in Latin American countries: meta-analysis. *SIGNOS-Research in management systems*, 11(2), 1-22. <https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636002/>
- González, J., Ramírez, R., Terán N., and Palomino G. (2021). Clima organizacional en el sector Público latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, México. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/318/414/>
- Guerra, F. Lama, S. & Elera, N. (2023). Clima organizacional del personal de salud y satisfacción de usuarios atendidos por Servicio de Atención Móvil de Urgencia (SAMU) en el contexto COVID-19, Piura 2021. *Horizonte Médico* (Lima), 23(1), e2147. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v23n1/1727-558X-hm-23-01-e2147.pdf>
- Gutiérrez, K. (2019). Organizational Climate and its relationship with job satisfaction in the Directorate of Planning and Development of the Health Services of Veracruz in the city of Xalapa. <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/51801/GutierrezCastilloKarla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p. https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICsv9n18p92_95.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista P. (2019) Metodología de la investigación.

<https://archive.org/details/hernandezetal.metodologiadelainvestigacion/page/n1/mode/2up>

- Huapaya, M. (2022). Quality of work life and its relationship with labor productivity in a higher education institution, 2021. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30871/Huapaya%20Aulla%2c%20Melania.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jiménez, A., Bravo, C., & Toledo, B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n23/n23_a06.pdf
- Jimenez, K. (2020). Influencia del clima organizacional en la satisfacción de los usuarios del servicio de atención de la empresa coomeva eps sede cartagena de indias. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/10357/TRABAJO%20GRADO%20KAREN%20JIMENEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Judge, T. A., & Piccolo, R. F. (2019). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 104(3), 576-589.
- López-Martínez, B. E., Aragón-Castillo, J., Muñoz-Palomeque, M., Madrid-Tovilla, S., & Tornell-Castillo, I. (2021). Quality of work life and work performance in physicians of the mexican institute of social welfare insurance, in the state of Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325.
- Lumbreras-Guzmán, M., Hernández-Vicente, I. A., Méndez-Hernández, P., Dosamantes-Carrasco, L. D., Cervantes-Rodríguez, M., García-Elizalde, A., and Cortez-Yacila, H. M. (2020). Influence of the labor quality of life on the employee performance of public hospitals from Mexico: a vision based on the team management. <https://www.scielosp.org/article/spm/2020.v62n1/87-95/es/#>
- Mogrovejo, M. (2020). Organizational climate and its influence on staff motivation at Liborio Panchana Sotomayor hospital. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14220/1/T-UCSG-POS-MGSS-273.pdf>

- Montoya, P., Bello, N., & Neira, J. (2020). Relationship between quality of work life and job satisfaction in the primary health care team. *Occupational Medicine and Safety*, 66(261), 220-229. Epub Oct 04, 2021. <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000400004>.
- Marín, J. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería durante la pandemia en un establecimiento MINSA, Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79783>
- Mejía, A. (2019). Revisión de la literatura de clima organizacional, estado del arte: Organizational climate: State of the art. A literature review. *TECNOCENCIA Chihuahua*, 12(3), 170-181. <https://vocero.uach.mx/index.php/tecnociencia/article/download/191/1879/>
- Noriega, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de salud Unidad de Cuidados Intensivos Covid-19 de un hospital Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81752>
- OMS (2022). Una nueva guía de la OIT y la OMS insta a reforzar la protección de los trabajadores sanitarios. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_837476/lang--es/index.htm
- Palti, A. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de provias descentralizado, Lima – 2021. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1883/Palti%20Zavala%2C%20Ana%20Almendra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Parra, D., Felli, A., Saldías, M., Pinto, D. & Soto, P. (2020). Calidad de vida laboral y estrategias de mejora del trabajo de la enfermería docente. *Ciencia y enfermería*, 26, 17. Epub 16 de noviembre de 2020. <https://dx.doi.org/10.29393/ce26-9cvdv50009>
- Patlán, J. (2020). What is the Quality of Life at Work? An Approximation from the Grounded Theory Retrieved from <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v37n2/2011-7485-psdc-37-02-31.pdf>
- Pedraza, N. & Bernal I. (2018). The organizational climate in the public and business sector from the perception of its human. Vol. 39 (Nº 13) Año 2018 • Pág. 16. *Revista ESPACIOS*. ISSN 0798 1015. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n13/a18v39n13p16.pdf>

- Pedraza, N. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. <https://www.redalyc.org/journal/695/69559148009/html/>
- Podsakoff, N. P., Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., & Blume, B. D. (2017). Individual- and organizational-level consequences of organizational citizenship behaviors: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 102(2), 284-314.
- Salas Ibarra, M. E., Basante Pantoja, Y. M., Zambrano Guerrero, C. A., Matabanchoy Tulcán, S. M., and Narváez Chaves, A. D. (2021). Conceptions about Quality of Work Life in organizations. *Informes Psicológicos*, 21(2), 209–227. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a13>
- Salazar, M., Icaza, M., & Alejo, O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. Epub 02 de marzo de 2018. Recuperado en 25 de septiembre de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305&lng=es&tling=es.
- Sánchez, J. (2019). “Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la red de servicios de salud chota, 2017”. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/3255/%e2%80%9cClima%20Organizacional%20y%20Satisfacci%3%b3n%20La%20laboral%20en%20los%20trabajadores%20de%20la%20Red%20de%20S%20ervicios%20de%20Salud%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Santiago-Torner, C. (2021). Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (91), páginas. DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.3050>
- Superintendencia Nacional de Salud –SUSALUD. (2016 – 2021). Avances en la construcción de una cultura de derechos en salud. <https://www.gob.pe/institucion/susalud/informes-publicaciones/2252664-balance-de-gestion-2016-2021-protendiendo-los-derechos-en-salud>
- Tapias, X. (2019). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos del municipio del socorro, 2018-2019 primer semestre.

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/17687/1098706206.pdf>

Vizcaíno, Y. Y. M., Alonso, M. D. C. V., & Vizcaíno, Y. M. (2020). Factors involved in the quality of work life for nursing practice. *Cuban Journal of Military Medicine*, 49(2), 364-374.

Vol. 39 (N.º 13). <http://scielo.sld.cu/pdf/mil/v49n2/1561-3046-mil-49-02-e369.pdf>

Zápata, A. C. (2022). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de enfermería de un hospital público [Tesis de maestría]*. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. <https://repositorioinstitucional.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/7491/TesisM.FEN.2022.Clima.Zapata.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de Operacionalización

“Clima organizacional y calidad de vida laboral en un establecimiento de salud del distrito de Luya-Amazonas”					
VARIABLES	MARCO CONCEPTUAL	MARCO OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Técnica / Instrumento
Variable independiente "Clima organizacional"	El clima organizacional se extiende más allá de las reglas y prácticas de recursos humanos de una empresa. Analizar cómo estas actividades y prioridades afectan el clima y la cultura del lugar de trabajo. Es un concepto que se relaciona con el sentido colectivo de los empleados del entorno de trabajo, que incluye componentes como la comunicación, el liderazgo, el apoyo emocional y la colaboración entre colegas. Los entornos de trabajo, ya sean positivos o desfavorables, tienen un impacto sustancial en el desempeño, la motivación y el bienestar de los empleados dentro de la empresa. Comprender y mantener el clima organizacional es crucial para construir un ambiente de trabajo productivo y saludable (Palti, 2022)	La variable fue medida a través de un cuestionario y las dimensiones son motivación, trabajo en equipo, comunicación y liderazgo	Motivación	Oportunidad de ascenso. Realización de tareas en el tiempo programado. Capacidades para lograr las metas trazadas. Jefe con capacidad de lograr cambios. Jefe con liderazgo. Jefe plantea metas de trabajo retadoras. Alcanzar metas personales propuesta Trabajo reconocido por la organización. La institución permite el desarrollo profesionalmente.	Encuesta / cuestionario
			Trabajo en equipo	Promover el compromiso hacia el trabajo entre compañeros de labores. Conoce las fortalezas y debilidades de los colaboradores. Capacidad para solucionar problemas. Aporta libremente ideas que benefician a su área de trabajo. Equipo de trabajo está formado por colaboradores del mismo nivel de cargo. Facilidad para desenvolverse en mi equipo de trabajo. Mantiene y demuestra seguridad al tomar una decisión. Líder del equipo mantiene el control ante situaciones adversas. Control de los procesos en mi área de trabajo.	
			Comunicación	Líder del equipo toma decisiones acertadas. La institución motiva la toma de decisiones. Jefe respalda las decisiones que se toman en equipo. Institución fomenta participación en todas las actividades. Participo positivamente en las actividades que	

				<p>promueve la institución. Institución promueve participación en los planes de trabajo. Institución permite la integración de los equipos de trabajo a través de talleres de capacitación. La integración que fomenta la institución me ha ayudado a comunicar mejor los problemas de trabajo Participa en las actividades integración.</p>	
			Liderazgo	<p>Decisiones que toma mi jefe han permitido mejorar la capacidad de respuesta del equipo de trabajo. Mi jefe delega la toma de decisiones de acuerdo con las competencias de los colaboradores. Decisiones permitide desarrollar mejor mi liderazgo. Capacidad de mando de mi jefe ha permitido el logro de metas en el equipo de trabajo. Mi seguridad me ha permitido liderar subgrupos de trabajo. Institución ha permitido desarrollar el liderazgo del equipo de trabajo.</p>	
<p>Variable Dependiente "Calidad de vida laboral"</p>	<p>La armonía del trabajo y la vida personal se centra en la medida en que las personas pueden satisfacer sus demandas personales y profesionales mientras realizan su trabajo en un determinado entorno laboral. la felicidad de la oficina, las posibilidades de crecimiento organizacional, los ingresos, las relaciones interpersonales, el entorno de la oficina, las condiciones físicas, autonomía y la participación en la toma de decisiones están todos cubiertos. El objetivo es fomentar un área de trabajo donde los empleados se sientan respetados, comprometidos y capaces de equilibrar su vida profesional y personal (Patlán, 2020)</p>	<p>La variable fue medida a través de un cuestionario, las dimensiones consideradas fueron factores individuales, factores de ambiente de trabajo, factores de trabajo y organización y factores del entorno sociolaboral.</p>	Factores individuales	<p>Tiempo en familia. Satisfacción de trabajo Oportunidad para desarrollo laboral y/o profesionalmente. Motivación por superiores para realización del trabajo. Oportunidad de realizar actividades</p>	Encuesta / cuestionario
			Factores de ambiente de trabajo	<p>Entorno físico y el espacio Actividades laborales sin peligro</p>	
			Factores de trabajo y organización	<p>Trabajo requieren capacidades y habilidades. Trabajo bien remunerado Libertad para realizar el trabajo. La organización me brinda la seguridad</p>	

Anexo 02. Matriz de consistencia

TÍTULO: “Clima organizacional y calidad de vida laboral en un establecimiento de salud del distrito de Luya-Amazonas”						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral en un establecimiento de salud del distrito Luya 2023?</p> <p>Específicas:</p> <p>(a) ¿Cuál es el nivel del clima organizacional en el establecimiento de salud del distrito de Luya 2023?</p> <p>(b) ¿Cuál es nivel de la calidad de vida laboral en un establecimiento de salud del distrito de Luya 2023?</p> <p>(c) ¿Y cuál es la relación entre las dimensiones del clima organizacional y la calidad de vida laboral en un establecimiento de salud del distrito de Luya 2023?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral en un establecimiento de salud en el distrito de Luya 2023</p> <p>Específicas</p> <p>(a) Identificar el nivel de clima organizacional en un establecimiento de salud del distrito de luya;</p> <p>(b) Identificar el nivel de calidad de vida laboral en un establecimiento de salud del distrito de Luya 2023;</p> <p>(c) establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y la calidad ocupacional en un establecimiento de salud Luya 2023.</p>	<p>General:</p> <p>H1: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral en un establecimiento de salud del distrito de luya 2023.</p> <p>H0: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral en un establecimiento de salud del distrito de luya 2023.</p>	<i>Variable 1: Clima organizacional</i>			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/rangos
			Motivación	- Logro de objetivos - Poder - Autorrealización	1-9	Deficiente: [19-31) Regular: [31-40) Efectivo: [40-45]
			Trabajo en equipo	- Manejo de equipos - Confianza - Control	10-18	Deficiente: [23-34) Regular: [34-41) Efectivo: [41-45]
			Comunicación	- Toma de decisiones - Participación - Integración	19-27	Deficiente: [22-31) Regular: [31-40) Efectivo: [40-45]
Liderazgo	- Toma de decisiones - Capacidad de mando	28-33	Deficiente: [13-21) Regular: [21-28) Efectivo: [28-30]			

			Factores de ambiente de trabajo <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones y medioambiente de trabajo - Seguridad y salud en el trabajo 	6-7	
			Factores de trabajo y organización <ul style="list-style-type: none"> - Contenido y significado del trabajo - Retribución económica adecuada - Autonomía y control en el trabajo - Estabilidad laboral - Participación en la toma de decisiones - Relaciones interpersonales 	8-12	
			Factores del entorno sociolaboral <ul style="list-style-type: none"> - Retroalimentación - Apoyo organizacional - Reconocimiento 	13-16	

Anexo 3. Instrumentos de Recolección de datos

CUESTIONARIO DE CLIMA

ORGANIZACIONAL

Buenos días estimados colaboradores: A continuación, se presenta el cuestionario sobre el clima organizacional, diseñado con fines académicos y de carácter anónimo. Se requiere que respondan el cuestionario con honestidad, desde su punto de vista personal. Además, sólo debe indicar una respuesta a cada pregunta, donde cada respuesta está asociado a un número, es decir debe indicar como respuesta un número entre 1 al 5, de acuerdo con las alternativas de respuestas que se presenta a continuación:

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

PREGUNTAS		ESCALA DE VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Motivación						
1	Todos los colaboradores tienen la misma oportunidad de ascenso.					
2	Realizo las tareas asignadas en el tiempo programado.					
3	Considera que tiene capacidades necesarias para lograr las metas trazadas.					
4	Mi jefe tiene capacidad de lograr cambios.					
5	Considero que mi jefe tiene liderazgo.					
6	Mi jefe siempre plantea metas de trabajo retadoras.					
7	He logrado alcanzar metas personales propuesta.					
8	Mi trabajo es reconocido por la organización.					
9	La institución me ha permitido desarrollarme profesionalmente.					
Trabajo en equipo						
10	Promueve el compromiso hacia el trabajo entre sus compañeros de labores.					
11	Conoce las fortalezas y debilidades de los colaboradores.					

12	Tengo capacidad para solucionar problemas.					
13	Aporta libremente ideas que benefician a su área de trabajo.					
14	Su equipo de trabajo está formado por colaboradores del mismo nivel de cargo.					
15	Tengo facilidad para desenvolverme en mi equipo de trabajo.					
16	Mantiene y demuestra seguridad al tomar una decisión.					
17	El líder del equipo mantiene el control ante situaciones adversas.					
18	Tengo control de los procesos en mi área de trabajo.					
Comunicación						
19	El líder del equipo toma decisiones acertadas.					
20	La institución motiva la toma de mis decisiones.					
21	Su jefe respalda las decisiones que se toman en equipo.					
22	La institución fomenta mi participación en todas las actividades.					
23	Participo positivamente en las actividades que promueve la institución.					
24	La institución promueve mi participación en los planes de trabajo.					
25	La institución permite la integración de los equipos de trabajo a través de talleres de capacitación.					
26	La integración que fomenta la institución me ha ayudado a comunicar mejor los problemas de trabajo.					
27	Siempre participo en las actividades integración.					
Liderazgo						
28	Las decisiones que toma mi jefe han permitido mejorar la capacidad de respuesta del equipo de trabajo.					
29	Mi jefe delega la toma de decisiones de acuerdo con las competencias de los colaboradores.					
30	El tomar decisiones me ha permitido desarrollar mejor mi liderazgo.					
31	La capacidad de mando de mi jefe ha permitido el logro de metas en el equipo de trabajo.					
32	Mi seguridad me ha permitido liderar subgrupos de trabajo.					
33	La institución me ha permitido desarrollar el liderazgo del equipo de trabajo.					

Ficha Técnica

Cuestionario de Clima Organizacional:

Nombre : Cuestionario de clima organizacional.

Autor : Ana Almendra Palti Zavala.

Procedencia : Perú.

Administración: Individual

Validez del instrumento de la variable clima organizacional

El instrumento de la variable clima organizacional se validó a través del criterio de juicio de expertos, conocedores de la temática desarrollada en la presente investigación y evidenciada por medio de un formato único desarrollado por la Universidad, a través del cual evidencia la validez de contenido que presenta este cuestionario.

Tabla

Resultados de validación del cuestionario de clima organizacional

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Dr. Mario Chura Alegre	Aplicable
Mag. James Arístides Pajuelo Rodríguez	Aplicable

Fiabilidad del instrumento de clima organizacional

Dado que el cuestionario de clima organizacional tiene escala politómica, en la tabla 5 se presenta la confiabilidad de este instrumento, calculado a través del Alfa deCronbach.

Tabla 5

Resultado estadístico de fiabilidad del cuestionario de clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,956	33

De la tabla 5 se tiene que el instrumento utilizado para recopilar datos de la variable clima organizacional es confiable, debido a que el resultado de alfa de Cronbach es 0.956, valor que es considerado como significativo, con confiabilidad muy alta, debido a que la misma es mayor 0.81.

Baremo:

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Logro de objetivos - Poder - Autorrealización 	Likert	Deficiente: [19-31) Regular: [31-40) Efectivo: [40-45]
Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Manejo de equipos - Confianza - Control 		Deficiente: [23-34) Regular: [34-41) Efectivo: [41-45]
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones - Participación - Integración 		Deficiente: [22-31) Regular: [31-40) Efectivo: [40-45]
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones - Capacidad de mando 		Deficiente: [13-21) Regular: [21-28) Efectivo: [28-30]

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Buenos días estimados colaboradores: A continuación, se presenta el cuestionario sobre la calidad de vida laboral, diseñado con fines académicos y de carácter anónimo. Se requiere que respondan el cuestionario con honestidad, desde su punto de vista personal. Además, sólo debe indicar una respuesta a cada pregunta, donde cada respuesta está asociado a un número, es decir debe indicar como respuesta un número entre 1 al 5, de acuerdo con las alternativas de respuestas que se presenta a continuación:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

		1	2	3	4	5
CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO						
<i>FACTORES INDIVIDUALES</i>						
1	Después del trabajo puedo pasar tiempo con mi familia.					
2	Me siento satisfecho realizando mi trabajo					
3	En mi trabajo tengo la oportunidad de desarrollarme laboral y/o profesionalmente.					
4	Me siento motivado por mis superiores para realizar mi trabajo.					
5	En mi trabajo existe la oportunidad de realizar las cosas que me gustan.					
<i>FACTORES DE AMBIENTE DE TRABAJO</i>						
6	El entorno físico y el espacio de mi lugar de trabajo son adecuados.					
7	Cuando realizo mis actividades laborales no me siento en peligro de sufrir un accidente.					
<i>FACTORES DE TRABAJO Y ORGANIZACIÓN</i>						
8	Las actividades que realizo en mi trabajo requieren de mis capacidades y habilidades.					
9	Considero que el trabajo que realizo está bien remunerado					
10	Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo.					
11	La organización me brinda la seguridad de que no seré despedido injustificadamente					
12	La organización donde trabajo incluye a sus					

	empleados para tomar decisiones.					
FACTORES DEL ENTORNO SOCIOLABORAL						
13	Estoy satisfecho con la relación que establezco con mis compañeros de trabajo.					
14	Mi jefe me guía y orienta en el trabajo que realizo.					
15	Recibo apoyo de mi jefe y compañeros para desempeñar mi trabajo.					
16	En esta organización se me reconoce el esfuerzo realizado en mi trabajo.					

Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario de Calidad de vida laboral

Autor : Melania Huapaya Aulla

Procedencia : Perú.

Administración: Individual

El cuestionario estuvo compuesto por 25 ítems; siendo 16 para la variable Calidad de vida laboral y 9 para la variable Productividad, los cuales fueron redactados considerando como escala a la de Likert, teniendo como posibles respuestas a las siguientes opciones: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Validez: Juicio de tres expertos

Confiabilidad: A su vez, se procedió a hallar el nivel de confiabilidad del instrumento al obtener el indicador estadístico Alfa de Cronbach. A partir de lo mencionado por Frías (2020), este coeficiente presenta los siguientes parámetros o intervalos que permiten determinar el nivel de confiabilidad de un instrumento:

Tabla *Parámetros de coeficiente Alfa de Cronbach*

	>.9 a .95 es excelente
	>.8 es bueno
Coeficiente Alfa de Cronbach	>.7 es aceptable
	>.6 es cuestionable
	>.5 es pobre
	<.5 es inaceptable

Fuente: Frías (2020).

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	33

Baremo:

Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
Factores individuales	<ul style="list-style-type: none"> - Equilibrio trabajo – familia - Satisfacción en el trabajo - Desarrollo laboral y profesional - Motivación en el trabajo - Bienestar en el trabajo 	Likert	Buena(11-16) Regular(8-10) Mala (0 a 7)
Factores de ambiente de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones y medioambiente de Trabajo - Seguridad y salud en el trabajo 		
Factores de trabajo y organización	<ul style="list-style-type: none"> - Contenido y significado del Trabajo - Retribución económica adecuada - Autonomía y control en el trabajo - Estabilidad laboral - Participación en la toma de decisiones - Relaciones interpersonales 		
Factores del entorno sociolaboral	<ul style="list-style-type: none"> - Retroalimentación - Apoyo organizacional - Reconocimiento 		

Anexo 4: Matriz Evaluación por juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Patricia del Rocio Chávarry Ysla

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la Maestría en Gestión de Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, lo cual requiero validar los instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: “Clima organizacional y calidad de vida laboral en un establecimiento de salud del distrito de Luya-Amazonas” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación y salud.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente

La Autora

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para evaluar Clima organizacional y calidad de vida laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer investigativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dra. Chávarry Ysla Patricia del Rocío	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Educativa (x)	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación	
Institución donde labora:	Universidad Privada del Norte	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario para evaluar clima organizacional
Autor(a):	Ana Almendra Palti Zavala.
Procedencia:	Amazonas
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	establecimiento de salud del distrito de Luya-Amazonas
Significación:	El objetivo es diagnosticar el clima organizacional

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir las estrategias gerenciales en una unidad ejecutora de la región Lambayeque. elaborado por Katherin Isaura Isabel Vásquez Revilla en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de

decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.		estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN: VARIABLE:

"Clima organizacional y calidad de vida laboral en un establecimiento de salud del distrito de Luya-Amazonas"					
VARIABLES	MARCO CONCEPTUAL	MARCO OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Técnica / Instrumento
<p>Variable independiente</p> <p>"Clima organizacional"</p>	<p>El clima organizacional se extiende más allá de las reglas y prácticas de recursos humanos de una empresa. Analizar cómo estas actividades y prioridades afectan el clima y la cultura del lugar de trabajo. Es un concepto que se relaciona con el sentido colectivo de los empleados del entorno de trabajo, que incluye componentes como la comunicación, el liderazgo, el apoyo emocional y la colaboración entre colegas. Los entornos de trabajo, ya sean positivos o desfavorables, tienen un impacto sustancial en el desempeño, la motivación y el bienestar de los empleados dentro de la empresa. Comprender y mantener el clima organizacional es crucial para construir un ambiente de trabajo productivo y saludable (Palti, 2022)</p>	<p>La variable fue medida a través de un cuestionario y las dimensiones son motivación, trabajo en equipo, comunicación y liderazgo</p>	<p>Motivación</p>	<p>Oportunidad de ascenso. Realización de tareas en el tiempo programado. Capacidades para lograr las metas trazadas. Jefe con capacidad de lograr cambios. Jefe con liderazgo. Jefe plantea metas de trabajo retadoras. Alcanzar metas personales propuesta Trabajo reconocido por la organización. La institución permite el desarrollo profesionalmente.</p>	<p>Encuesta / cuestionario</p>
			<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Promover el compromiso hacia el trabajo entre compañeros de labores. Conoce las fortalezas y debilidades de los colaboradores. Capacidad para solucionar problemas. Aporta libremente ideas que benefician a su área de trabajo. Equipo de trabajo está formado por colaboradores del mismo nivel de cargo. Facilidad para desenvolverse en mi equipo de trabajo. Mantiene y demuestra seguridad al tomar una decisión. Líder del equipo mantiene el control ante situaciones adversas. Control de los procesos en mi área de trabajo.</p>	
			<p>Comunicación</p>	<p>Líder del equipo toma decisiones acertadas. La institución motiva la toma de decisiones. Jefe respalda las decisiones que se toman en equipo. Institución fomenta participación en todas las actividades. Participo positivamente en las actividades que promueve la institución. Institución promueve participación en los planes de trabajo.</p>	

				<p>Institución permite la integración de los equipos de trabajo a través de talleres de capacitación. La integración que fomenta la institución me ha ayudado a comunicar mejor los problemas de trabajo Participa en las actividades integración.</p>	
			Liderazgo	<p>Decisiones que toma mi jefe han permitido mejorar la capacidad de respuesta del equipo de trabajo. Mi jefe delega la toma de decisiones de acuerdo con las competencias de los colaboradores. Decisiones permitieron desarrollar mejor mi liderazgo. Capacidad de mando de mi jefe ha permitido el logro de metas en el equipo de trabajo. Mi seguridad me ha permitido liderar subgrupos de trabajo. Institución ha permitido desarrollar el liderazgo del equipo de trabajo.</p>	
<p>Variable Dependiente "Calidad de vida laboral"</p>	<p>La armonía del trabajo y la vida personal se centra en la medida en que las personas pueden satisfacer sus demandas personales y profesionales mientras realizan su trabajo en un determinado entorno laboral. la felicidad de la oficina, las posibilidades de crecimiento organizacional, los ingresos, las relaciones interpersonales, el entorno de la oficina, las condiciones físicas, autonomía y la participación en la toma de decisiones están todos cubiertos. El objetivo es fomentar un área de trabajo donde los empleados se sientan respetados, comprometidos y capaces de equilibrar su vida profesional y personal (Patlán, 2020)</p>	<p>La variable fue medida a través de un cuestionario, las dimensiones consideradas fueron factores individuales, factores de ambiente de trabajo, factores de trabajo y organización y factores del entorno sociolaboral.</p>	Factores individuales	<p>Tiempo en familia. Satisfacción de trabajo Oportunidad para desarrollo laboral y/o profesionalmente. Motivación por superiores para realización del trabajo. Oportunidad de realizar actividades</p>	Encuesta / cuestionario
			Factores de ambiente de trabajo	<p>Entorno físico y el espacio Actividades laborales sin peligro</p>	
			Factores de trabajo y organización	<p>Trabajo requieren capacidades y habilidades. Trabajo bien remunerado Libertad para realizar el trabajo. La organización me brinda la seguridad</p>	

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

N.º	DIMENSIONES: MOTIVACIÓN/ ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Todos los colaboradores tienen la misma oportunidad de ascenso.				X				X				X	
02	Realizo las tareas asignadas en el tiempo programado.				X				X				X	
03	Considera que tiene capacidades necesarias para lograr las metas trazadas.				X				X				X	
04	Mi jefe tiene capacidad de lograr cambios.				X				X				X	
05	Considero que mi jefe tiene liderazgo.				X				X				X	
06	Mi jefe siempre plantea metas de trabajo retadoras.				X				X				X	
07	He logrado alcanzar metas personales propuesta.				X				X				X	
08	Mi trabajo es reconocido por la organización.				X				X				X	
09	La institución me ha permitido desarrollarme profesionalmente.				X				X				X	
N.º	DIMENSIONES- TRABAJO EN EQUIPO / ítems													
01	Promueve el compromiso hacia el trabajo entre sus compañeros de labores.				X				X				X	
02	Conoce las fortalezas y debilidades de los colaboradores.				X				X				X	
03	Tengo capacidad para solucionar problemas.				X				X				X	
04	Aporta libremente ideas que benefician a su área de trabajo.				X				X				X	
05	Su equipo de trabajo está formado por colaboradores del mismo nivel de cargo.				X				X				X	
06	Tengo facilidad para desenvolverme en mi equipo de trabajo.				X				X				X	
07	Mantiene y demuestra seguridad al tomar una decisión.				X				X				X	
08	El líder del equipo mantiene el control ante situaciones adversas.				X				X				X	
09	Tengo control de los procesos en mi área de trabajo.				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES- COMUNICACIÓN / ítems													
01	El líder del equipo toma decisiones acertadas.				X				X				X	
02	La institución motiva la toma de mis decisiones.				X				X				X	
03	Su jefe respalda las decisiones que se toman en equipo.				X				X				X	
04	La institución fomenta mi participación en todas las actividades.				X				X				X	
05	Participo positivamente en las actividades que promueve la institución.				X				X				X	

06	La institución promueve mi participación en los planes de trabajo.				X				X				X	
07	La institución permite la integración de los equipos de trabajo a través de talleres de capacitación.				X				X				X	
08	La integración que fomenta la institución me ha ayudado a comunicar mejor los problemas de trabajo.				X				X				X	
09	Siempre participo en las actividades integración.				X				X				X	
N°	DIMENSIONES- LIDERAZGO / ítems													
11	Las decisiones que toma mi jefe han permitido mejorar la capacidad de respuesta del equipo de trabajo.				X				X				X	
12	Mi jefe delega la toma de decisiones de acuerdo con las competencias de los colaboradores.				X				X				X	
13	El tomar decisiones me ha permitido desarrollar mejor mi liderazgo.				X				X				X	
14	La capacidad de mando de mi jefe ha permitido el logro de metas en el equipo de trabajo.				X				X				X	
15	Mi seguridad me ha permitido liderar subgrupos de trabajo.				X				X				X	
16	La institución me ha permitido desarrollar el liderazgo del equipo de trabajo.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dra. Chávarry Ysla Patricia del Rocio** DN: 16658907

Especialidad del validadora: **Investigadora en salud**

22 de octubre de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido



Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión **EVALUACIÓN POR JUICIO** | **Firma del experto informante**

Nº	DIMENSIONES: FACTORES INDIVIDUALES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Después del trabajo puedo pasar tiempo con mi familia.				X				X				X	
02	Me siento satisfecho realizando mi trabajo				X				X				X	
03	En mi trabajo tengo la oportunidad de desarrollarme laboral y/o profesionalmente.				X				X				X	
04	Me siento motivado por mis superiores para realizar mi trabajo.				X				X				X	
05	En mi trabajo existe la oportunidad de realizar las cosas que me gustan.				X				X				X	
N.º	DIMENSIONES: FACTORES DE AMBIENTE DE TRABAJO / ítems													
01	El entorno físico y el espacio de mi lugar de trabajo son adecuados.				X				X				X	
02	Cuando realizo mis actividades laborales no me siento en peligro de sufrir un accidente.				X				X				X	
N.º	DIMENSIONES: FACTORES DE TRABAJO Y ORGANIZACIÓN / ítems													
01	Las actividades que realizo en mi trabajo requieren de mis capacidades y habilidades.				X				X				X	
02	Considero que el trabajo que realizo está bien remunerado				X				X				X	
03	Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo.				X				X				X	
04	La organización me brinda la seguridad de que no seré despedido injustificadamente				X				X				X	
05	La organización donde trabajo incluye a sus empleados para tomar decisiones.				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES: FACTORES DEL ENTORNO SOCIOLABORAL													
01	Estoy satisfecho con la relación que establezco con mis compañeros de trabajo.				X				X				X	
02	Mi jefe me guía y orienta en el trabajo que realizo.				x				x				x	
03	Recibo apoyo de mi jefe y compañeros para desempeñar mi trabajo.				X				X				x	
04	En esta organización se me reconoce el esfuerzo realizado en mi trabajo.				x				x				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Chávarry Ysla Patricia del Rocio DNI: 16658907

Especialidad del validador (a): Investigadora en salud

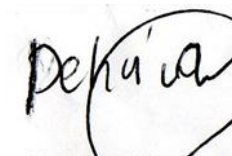
¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

22 de octubre de 2023



Firma del experto informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Dr. Arbildo Campos Alegría

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la Maestría en Gestión de Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, lo cual requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: "Clima organizacional y calidad de vida laboral en un establecimiento de salud del distrito de Luya-Amazonas" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación y salud.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente

La Autora

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario para evaluar Clima organizacional y calidad de vida laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer investigativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Dr. Arbildo Campos Alegría	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Educativa (x)	Social () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Investigación	
Institución donde labora:	Investigador Independiente	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario para evaluar clima organizacional
Autor(a):	Ana Almendra Palti Zavala.
Procedencia:	Amazonas
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	establecimiento de salud del distrito de Luya-Amazonas
Significación:	El objetivo es diagnosticar el clima organizacional

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir las estrategias gerenciales en una unidad ejecutora de la región Lambayeque. elaborado por Katherin Isaura Isabel Vásquez Revilla en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
-----------	--------------	-----------

<p>CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p>COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p>RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN: VARIABLE:

"Clima organizacional y calidad de vida laboral en un establecimiento de salud del distrito de Luya-Amazonas"					
VARIABLES	MARCO CONCEPTUAL	MARCO OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Técnica / Instrumento
<p>Variable independiente</p> <p>"Clima organizacional"</p>	<p>El clima organizacional se extiende más allá de las reglas y prácticas de recursos humanos de una empresa. Analizar cómo estas actividades y prioridades afectan el clima y la cultura del lugar de trabajo. Es un concepto que se relaciona con el sentido colectivo de los empleados del entorno de trabajo, que incluye componentes como la comunicación, el liderazgo, el apoyo emocional y la colaboración entre colegas. Los entornos de trabajo, ya sean positivos o desfavorables, tienen un impacto sustancial en el desempeño, la motivación y el bienestar de los empleados dentro de la empresa. Comprender y mantener el clima organizacional es crucial para construir un ambiente de trabajo productivo y saludable (Palti, 2022)</p>	<p>La variable fue medida a través de un cuestionario y las dimensiones son motivación, trabajo en equipo, comunicación y liderazgo</p>	<p>Motivación</p>	<p>Oportunidad de ascenso. Realización de tareas en el tiempo programado. Capacidades para lograr las metas trazadas. Jefe con capacidad de lograr cambios. Jefe con liderazgo. Jefe plantea metas de trabajo retadoras. Alcanzar metas personales propuesta Trabajo reconocido por la organización. La institución permite el desarrollo profesionalmente.</p>	<p>Encuesta / cuestionario</p>
			<p>Trabajo en equipo</p>	<p>Promover el compromiso hacia el trabajo entre compañeros de labores. Conoce las fortalezas y debilidades de los colaboradores. Capacidad para solucionar problemas. Aporta libremente ideas que benefician a su área de trabajo. Equipo de trabajo está formado por colaboradores del mismo nivel de cargo. Facilidad para desenvolverse en mi equipo de trabajo. Mantiene y demuestra seguridad al tomar una decisión. Líder del equipo mantiene el control ante situaciones adversas. Control de los procesos en mi área de trabajo.</p>	
			<p>Comunicación</p>	<p>Líder del equipo toma decisiones acertadas. La institución motiva la toma de decisiones. Jefe respalda las decisiones que se toman en equipo. Institución fomenta participación en todas las actividades. Participo positivamente en las actividades que promueve la institución. Institución promueve participación en los planes de trabajo. Institución permite la integración de los equipos de trabajo a través de talleres de capacitación. La integración que fomenta la institución me ha</p>	

				<p>ayudado a comunicar mejor los problemas de trabajo Participa en las actividades integración.</p>	
			Liderazgo	<p>Decisiones que toma mi jefe han permitido mejorar la capacidad de respuesta del equipo de trabajo. Mi jefe delega la toma de decisiones de acuerdo con las competencias de los colaboradores. Decisiones permitide desarrollar mejor mi liderazgo. Capacidad de mando de mi jefe ha permitido el logro de metas en el equipo de trabajo. Mi seguridad me ha permitido liderar subgrupos de trabajo. Institución ha permitido desarrollar el liderazgo del equipo de trabajo.</p>	
<p>Variable Dependiente "Calidad de vida laboral"</p>	<p>La armonía del trabajo y la vida personal se centra en la medida en que las personas pueden satisfacer sus demandas personales y profesionales mientras realizan su trabajo en un determinado entorno laboral. la felicidad de la oficina, las posibilidades de crecimiento organizacional, los ingresos, las relaciones interpersonales, el entorno de la oficina, las condiciones físicas, autonomía y la participación en la toma de decisiones están todos cubiertos. El objetivo es fomentar un área de trabajo donde los empleados se sientan respetados, comprometidos y capaces de equilibrar su vida profesional y personal (Patlán, 2020)</p>	<p>La variable fue medida a través de un cuestionario, las dimensiones consideradas fueron factores individuales, factores de ambiente de trabajo, factores de trabajo y organización y factores del entorno sociolaboral.</p>	Factores individuales	<p>Tiempo en familia. Satisfacción de trabajo Oportunidad para desarrollo laboral y/o profesionalmente. Motivación por superiores para realización del trabajo. Oportunidad de realizar actividades</p>	Encuesta / cuestionario
			Factores de ambiente de trabajo	<p>Entorno físico y el espacio Actividades laborales sin peligro</p>	
			Factores de trabajo y organización	<p>Trabajo requieren capacidades y habilidades. Trabajo bien remunerado Libertad para realizar el trabajo. La organización me brinda la seguridad</p>	

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES: MOTIVACIÓN/ ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Todos los colaboradores tienen la misma oportunidad de ascenso.				X				X				X	
02	Realizo las tareas asignadas en el tiempo programado.				X				X				X	
03	Considera que tiene capacidades necesarias para lograr las metas trazadas.				X				X				X	
04	Mi jefe tiene capacidad de lograr cambios.				X				X				X	
05	Considero que mi jefe tiene liderazgo.				X				X				X	
06	Mi jefe siempre plantea metas de trabajo retadoras.				X				X				X	
07	He logrado alcanzar metas personales propuesta.				X				X				X	
08	Mi trabajo es reconocido por la organización.				X				X				X	
09	La institución me ha permitido desarrollarme profesionalmente.				X				X				X	
N.º	DIMENSIONES- TRABAJO EN EQUIPO / ítems													
01	Promueve el compromiso hacia el trabajo entre sus compañeros de labores.				X				X				X	
02	Conoce las fortalezas y debilidades de los colaboradores.				X				X				X	
03	Tengo capacidad para solucionar problemas.				X				X				X	
04	Aporta libremente ideas que benefician a su área de trabajo.				X				X				X	
05	Su equipo de trabajo está formado por colaboradores del mismo nivel de cargo.				X				X				X	
06	Tengo facilidad para desenvolverme en mi equipo de trabajo.				X				X				X	
07	Mantiene y demuestra seguridad al tomar una decisión.				X				X				X	
08	El líder del equipo mantiene el control ante situaciones adversas.				X				X				X	
09	Tengo control de los procesos en mi área de trabajo.				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES- COMUNICACIÓN / ítems													
01	El líder del equipo toma decisiones acertadas.				X				X				X	
02	La institución motiva la toma de mis decisiones.				X				X				X	
03	Su jefe respalda las decisiones que se toman en equipo.				X				X				X	
04	La institución fomenta mi participación en todas las actividades.				X				X				X	
05	Participo positivamente en las actividades que promueve la institución.				X				X				X	

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES: FACTORES INDIVIDUALES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Después del trabajo puedo pasar tiempo con mi familia.				X				X				X	
02	Me siento satisfecho realizando mi trabajo				X				X				X	
03	En mi trabajo tengo la oportunidad de desarrollarme laboral y/o profesionalmente.				X				X				X	
04	Me siento motivado por mis superiores para realizar mi trabajo.				X				X				X	
05	En mi trabajo existe la oportunidad de realizar las cosas que me gustan.				X				X				X	
N.º	DIMENSIONES: FACTORES DE AMBIENTE DE TRABAJO / ítems													
01	El entorno físico y el espacio de mi lugar de trabajo son adecuados.				X				X				X	
02	Cuando realizo mis actividades laborales no me siento en peligro de sufrir un accidente.				X				X				X	
N.º	DIMENSIONES: FACTORES DE TRABAJO Y ORGANIZACIÓN / ítems													
01	Las actividades que realizo en mi trabajo requieren de mis capacidades y habilidades.				X				X				X	
02	Considero que el trabajo que realizo está bien remunerado				X				X				X	
03	Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo.				X				X				X	
04	La organización me brinda la seguridad de que no seré despedido injustificadamente				X				X				X	
05	La organización donde trabajo incluye a sus empleados para tomar decisiones.				X				X				X	
N.º	DIMENSIONES: FACTORES DEL ENTORNO SOCIOLABORAL													
01	Estoy satisfecho con la relación que establezco con mis compañeros de trabajo.				X				X				X	
02	Mi jefe me guía y orienta en el trabajo que realizo.				x				x				x	
03	Recibo apoyo de mi jefe y compañeros para desempeñar mi trabajo.				X				X				X	

04	En esta organización se me reconoce el esfuerzo realizado en mi trabajo.				x				x				x	
----	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	---	--

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Campos Alegría Arbildo DNI: 16408509

Especialidad del validador (a): Investigadora en salud

22 de octubre de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Dr. Arbildo Campos Alegría

Firma del experto informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. Jessica Macalopu Rimarachi

Presente

Asunto: Opinión de instrumentos a través de juicio de experto.

Me es grato dirigirme a usted para expresarle mi saludo, así mismo, hacer de su conocimiento que soy estudiante de Posgrado de la Maestría en Gestión de Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, campus Chiclayo, lo cual requiero validar los instrumentos con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título del proyecto de investigación es: “Clima organizacional y calidad de vida laboral en un establecimiento de salud del distrito de Luya-Amazonas” y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación y salud.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente

La Autora

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario para evaluar Clima organizacional y calidad de vida laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer investigativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jessica Macalopu Rimarachi
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Estadística para la Investigación
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)

2. Propósito de la evaluación

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la prueba:	Cuestionario para evaluar clima organizacional
Autor(a):	Ana Almendra Palti Zavala.
Procedencia:	Amazonas
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	establecimiento de salud del distrito de Luya-Amazonas
Significación:	El objetivo es diagnosticar el clima organizacional

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir las estrategias gerenciales en una unidad ejecutora de la región Lambayeque. elaborado por Katherin Isaura Isabel Vásquez Revilla en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
El ítem se	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.

comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN: VARIABLE:

"Clima organizacional y calidad de vida laboral en un establecimiento de salud del distrito de Luya-Amazonas"					
VARIABLES	MARCO CONCEPTUAL	MARCO OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Técnica / Instrumento
<p>Variable independiente</p> <p>"Clima organizacional"</p>	<p>El clima organizacional se extiende más allá de las reglas y prácticas de recursos humanos de una empresa. Analizar cómo estas actividades y prioridades afectan el clima y la cultura del lugar de trabajo. Es un concepto que se relaciona con el sentido colectivo de los empleados del entorno de trabajo, que incluye componentes como la comunicación, el liderazgo, el apoyo emocional y la colaboración entre colegas. Los entornos de trabajo, ya sean positivos o desfavorables, tienen un impacto sustancial en el desempeño, la motivación y el bienestar de los empleados dentro de la empresa. Comprender y mantener el clima organizacional es crucial para construir un ambiente de trabajo productivo y saludable (Palti, 2022)</p>	<p>La variable fue medida a través de un cuestionario y las dimensiones son motivación, trabajo en equipo, comunicación y liderazgo</p>	Motivación	<p>Oportunidad de ascenso. Realización de tareas en el tiempo programado. Capacidades para lograr las metas trazadas. Jefe con capacidad de lograr cambios. Jefe con liderazgo. Jefe plantea metas de trabajo retadoras. Alcanzar metas personales propuesta Trabajo reconocido por la organización. La institución permite el desarrollo profesionalmente.</p>	Encuesta / cuestionario
			Trabajo en equipo	<p>Promover el compromiso hacia el trabajo entre compañeros de labores. Conoce las fortalezas y debilidades de los colaboradores. Capacidad para solucionar problemas. Aporta libremente ideas que benefician a su área de trabajo. Equipo de trabajo está formado por colaboradores del mismo nivel de cargo. Facilidad para desenvolverme en mi equipo de trabajo. Mantiene y demuestra seguridad al tomar una decisión. Líder del equipo mantiene el control ante situaciones adversas. Control de los procesos en mi área de trabajo.</p>	
			Comunicación	<p>Líder del equipo toma decisiones acertadas. La institución motiva la toma de decisiones. Jefe respalda las decisiones que se toman en equipo. Institución fomenta participación en todas las actividades. Participo positivamente en las actividades que promueve la institución. Institución promueve participación en los planes de trabajo.</p>	

				<p>Institución permite la integración de los equipos de trabajo a través de talleres de capacitación. La integración que fomenta la institución me ha ayudado a comunicar mejor los problemas de trabajo Participa en las actividades integración.</p>		
			<p>Liderazgo</p>	<p>Decisiones que toma mi jefe han permitido mejorar la capacidad de respuesta del equipo de trabajo. Mi jefe delega la toma de decisiones de acuerdo con las competencias de los colaboradores. Decisiones permitidas desarrollar mejor mi liderazgo. Capacidad de mando de mi jefe ha permitido el logro de metas en el equipo de trabajo. Mi seguridad me ha permitido liderar subgrupos de trabajo. Institución ha permitido desarrollar el liderazgo del equipo de trabajo.</p>		
<p>Variable Dependiente "Calidad de vida laboral"</p>	<p>La armonía del trabajo y la vida personal se centra en la medida en que las personas pueden satisfacer sus demandas personales y profesionales mientras realizan su trabajo en un determinado entorno laboral. la felicidad de la oficina, las posibilidades de crecimiento organizacional, los ingresos, las relaciones interpersonales, el entorno de la oficina, las condiciones físicas, autonomía y la participación en la toma de decisiones están todos cubiertos. El objetivo es fomentar un área de trabajo donde los empleados se sientan respetados, comprometidos y capaces de equilibrar su vida profesional y personal (Patlán, 2020)</p>	<p>La variable fue medida a través de un cuestionario, las dimensiones consideradas fueron factores individuales, factores de ambiente de trabajo, factores de trabajo y organización y factores del entorno sociolaboral.</p>	<p>Factores individuales</p>	<p>Tiempo en familia. Satisfacción de trabajo Oportunidad para desarrollo laboral y/o profesionalmente. Motivación por superiores para realización del trabajo. Oportunidad de realizar actividades</p>	<p>Encuesta / cuestionario</p>	
			<p>Factores de ambiente de trabajo</p>	<p>Entorno físico y el espacio Actividades laborales sin peligro</p>		
			<p>Factores de trabajo y organización</p>	<p>Trabajo requieren capacidades y habilidades. Trabajo bien remunerado Libertad para realizar el trabajo. La organización me brinda la seguridad</p>		

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES : MOTIVACIÓN/ ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones / Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Todos los colaboradores tienen la misma oportunidad de ascenso.				X				X				X	
02	Realizo las tareas asignadas en el tiempo programado.				X				X				X	
03	Considera que tiene capacidades necesarias para lograr las metas trazadas.				X				X				X	
04	Mi jefe tiene capacidad de lograr cambios.				X				X				X	
05	Considero que mi jefe tiene liderazgo.				X				X				X	
06	Mi jefe siempre plantea metas de trabajo retadoras.				X				X				X	
07	He logrado alcanzar metas personales propuesta.				X				X				X	
08	Mi trabajo es reconocido por la organización.				X				X				X	
09	La institución me ha permitido desarrollarme profesionalmente.				X				X				X	
N.º	DIMENSIONES- TRABAJO EN EQUIPO / ítems													
01	Promueve el compromiso hacia el trabajo entre sus compañeros de labores.				X				X				X	
02	Conoce las fortalezas y debilidades de los colaboradores.				X				X				X	
03	Tengo capacidad para solucionar problemas.				X				X				X	
04	Aporta libremente ideas que benefician a su área de trabajo.				X				X				X	
05	Su equipo de trabajo está formado por colaboradores del mismo nivel de cargo.				X				X				X	
06	Tengo facilidad para desenvolverme en mi equipo de trabajo.				X				X				X	
07	Mantiene y demuestra seguridad al tomar una decisión.				X				X				X	
08	El líder del equipo mantiene el control ante situaciones adversas.				X				X				X	
09	Tengo control de los procesos en mi área de trabajo.				X				X				X	
Nº	DIMENSIONES- COMUNICACIÓN / ítems													
01	El líder del equipo toma decisiones acertadas.				X				X				X	
02	La institución motiva la toma de mis decisiones.				X				X				X	
03	Su jefe respalda las decisiones que se toman en equipo.				X				X				X	
04	La institución fomenta mi participación en todas las actividades.				X				X				X	
05	Participo positivamente en las actividades que promueve la institución.				X				X				X	

06	La institución promueve mi participación en los planes de trabajo.				X				X				X	
07	La institución permite la integración de los equipos de trabajo a través de talleres de capacitación.				X				X				X	
08	La integración que fomenta la institución me ha ayudado a comunicar mejor los problemas de trabajo.				X				X				X	
09	Siempre participo en las actividades integración.				X				X				X	
N°	DIMENSIONES- LIDERAZGO / ítems													
11	Las decisiones que toma mi jefe han permitido mejorar la capacidad de respuesta del equipo de trabajo.				X				X				X	
12	Mi jefe delega la toma de decisiones de acuerdo con las competencias de los colaboradores.				X				X				X	
13	El tomar decisiones me ha permitido desarrollar mejor mi liderazgo.				X				X				X	
14	La capacidad de mando de mi jefe ha permitido el logro de metas en el equipo de trabajo.				X				X				X	
15	Mi seguridad me ha permitido liderar subgrupos de trabajo.				X				X				X	
16	La institución me ha permitido desarrollar el liderazgo del equipo de trabajo.				X				X				X	

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Macalopu Rimarachi Jessica **DN: 16647890**

Especialidad del validadora: Investigadora en salud

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

abril de 2023



Firma del experto informante

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

MATRIZ DE EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	DIMENSIONES: FACTORES INDIVIDUALES / ítems	Claridad ¹				Coherencia ²				Relevancia ³				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
01	Después del trabajo puedo pasar tiempo con mi familia.				X				X				X	
02	Me siento satisfecho realizando mi trabajo				X				X				X	
03	En mi trabajo tengo la oportunidad de desarrollarme laboral y/o profesionalmente.				X				X				X	
04	Me siento motivado por mis superiores para realizar mi trabajo.				X				X				X	
05	En mi trabajo existe la oportunidad de realizar las cosas que me gustan.				X				X				X	
N.º	DIMENSIONES: FACTORES DE AMBIENTE DE TRABAJO / ítems													
01	El entorno físico y el espacio de mi lugar de trabajo son adecuados.				X				X				X	
02	Cuando realizo mis actividades laborales no me siento en peligro de sufrir un accidente.				X				X				X	
N.º	DIMENSIONES: FACTORES DE TRABAJO Y ORGANIZACIÓN / ítems													
01	Las actividades que realizo en mi trabajo requieren de mis capacidades y habilidades.				X				X				X	
02	Considero que el trabajo que realizo está bien remunerado				X				X				X	
03	Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo.				X				X				X	
04	La organización me brinda la seguridad de que no seré despedido injustificadamente				X				X				X	
05	La organización donde trabajo incluye a sus empleados para tomar decisiones.				X				X				X	
N.º	DIMENSIONES: FACTORES DEL ENTORNO SOCIOLABORAL													
01	Estoy satisfecho con la relación que establezco con mis compañeros de trabajo.				X				X				X	
02	Mi jefe me guía y orienta en el trabajo que realizo.				x				x				x	
03	Recibo apoyo de mi jefe y compañeros para desempeñar mi trabajo.				X				X				X	

04	En esta organización se me reconoce el esfuerzo realizado en mi trabajo.				x				x				x	
----	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--	--	--	---	--

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente:

1. No cumple con el criterio	2. Bajo Nivel	3. Moderado nivel	4. Alto nivel
------------------------------	---------------	-------------------	---------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Macalopu Rimarachi Jessica** DNI: 166589087

Especialidad del validador (a): Investigadora en salud

22 de octubre de 2023

¹**Claridad:** El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²**Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³**Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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



Firma del experto informante