



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 los trabajadores del Equipo
Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado de Salud 2019.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE: :

Maestra en Gestión de los Servicios de la salud

AUTORA:

Br. María Julia Champa Gonzales (ORCID: 0000-0002-5615-7926)

ASESOR:

Dr. Jacinto Joaquín Vertiz Osoreo (ORCID: 0000-0002-7606.476X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de riesgo en el Perú

Lima - Perú

2020

Dedicatoria

Quiero dedicar esta tesis de investigación a mis padres que siempre me inculcaron en la vida valores para forjar como ciudadana de bien, a mi esposo por su incondicional apoyo y a mis hijos, Alexis y Lucero que me brindaron su comprensión y animó a esforzarme cada día más.

La autora

Agradecimiento

Quiero agradecer a Dios, por hacer posible que este sueño se cumpla,

Al doctor Jacinto Vertíz Osoreo por su asesoramiento, constante en esta etapa académica y el tiempo dedicado en la revisión de mi tesis.

A toda la plana docente de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo por la formación que me brindaron compartiendo sus conocimientos y actitudes, para así llegar a ser una profesional competente en el trabajo que me desempeñe.

La autora.

Declaratoria de Autenticidad

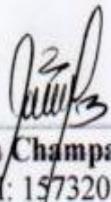
Declaración de Autenticidad

Yo, **María Julia Champa Gonzales**, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado "**Clima Organizacional y Calidad de Vida Laboral en los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado de Salud -2019**" presentada, en folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 11 de enero del 2020


María Julia Champa Gonzales
DNI: 15732030

Presentación

Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Pos Grado de la Universidad César Vallejo, presento ante ustedes la Tesis titulada Clima Organizacional y Calidad de Vida Laboral en los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto especializado de Salud -2019 En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión de la Salud.

El informe está conformado por seis capítulos: capítulo I, introducción; capítulo II, método; capítulo III, resultados; capítulo IV, discusión; capítulo V, conclusiones y capítulo VI, recomendaciones; además se incluye las referencias y el anexo correspondiente.

Se espera, que esta investigación concuerde con las exigencias establecidas por nuestra Universidad y merezca su aprobación.

La Autora.

Índice

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	11
II. Método	25
2.1 Tipo y diseño de investigación	26
2.2 Variables y operacionalización	26
2.3 Población, muestra y muestreo	29
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	30
2.5 Procedimiento	31
2.6 Método de análisis de datos	32
2.7 Aspectos éticos	33
III. Resultados	34
IV. Discusión	39
V. Conclusiones	41
VI. Recomendaciones	42
Referencias	43

Anexos

Anexo 1	Matriz de consistencia.	51
Anexo 2:	Instrumento de recolección de datos	54
Anexo 3:	Certificado de validación de los instrumentos	57
Anexo 4:	Prueba de fiabilidad de los instrumentos	63
Anexo 5:	Matriz de operacionalización de las variables	64
Anexo 6:	Base de datos.	65

Resumen

El presente trabajo de investigación titulada “Clima organizacional y calidad de vida laboral en los trabajadores del Equipo funcional de nutrición, de un Instituto especializado de salud - 2019, se realizó con el objetivo principal de determinar la relación que existe entre la Calidad de vida y el clima organizacional de los trabajadores del Equipo funcional de nutrición, de un Instituto especializado de salud – 2019.

La investigación realizada fue de enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, con un diseño no experimental, transversal y correlacional, con una muestra de 100 trabajadores del Equipo funcional de nutrición, de un Instituto especializado de salud – 2019.

La técnica utilizada para la recolección de datos para ambas variables fue la encuesta, el instrumento es el cuestionario de 35 ítems para la variable Calidad de vida laboral (Cabezas 1998); y 28 ítems para la variable Clima Organizacional (Giraldo 2001) , con escala de tipo Likert, el cual cumplió con los requisitos de validez y confiabilidad.

Se efectuó el procesamiento estadístico de datos en Programa SPSS Vs 25; los resultados evidencian un Rho de Spearman de 0.606 y una significancia estadística p: 000, concluyéndose que existe una correlación moderada entre Calidad de vida y el clima organizacional en los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto especializado de salud- 2019.

Palabras clave: Clima organizacional, Calidad de vida laboral.

Abstract

The present research work entitled “Organizational climate and quality of work life in the workers of the Functional Nutrition Team, of a specialized Institute of health - 2019, was carried out with the main objective of determining the relationship between the Quality of life and the organizational climate of the workers of the Functional Nutrition Team, of a specialized Institute of health - 2019.

The research was quantitative approach, type of basic research, with a non experimental, cross-sectional and correlational design, with a sample of 100 workers of the Functional Nutrition Team, of a specialized Institute of health - 2019.

The technique used to collect data for both variables was the survey, the instrument is the 35-item questionnaire for the variable Quality of work life (Cabezas 1998); and 28 items for the Organizational Climate variable (Giraldo 2001), with a Likert scale, which met the validity and reliability requirements.

Statistical data processing was carried out in the SPSS Vs 25 Program; The results show a Spearman Rho of 0.606 and a p: 000 statistical significance, concluding that there is a moderate correlation between Quality of life and the organizational climate in the workers of the Functional Nutrition Team, of a specialized Institute of health- 2019.

Keywords: Organizational climate, quality of work life

I. Introducción

El inadecuado clima organizacional es un factor común que se está percibiendo en varias Instituciones públicas, inclusive en instituciones de salud sin ser una excepción en las instituciones extranjeras generando baja calidad de vida laboral, ocasionando que las relaciones interpersonales no sean exitosas, ni armoniosas y deficientes, evidenciándose en los responsables de direccionar el clima organizacional deficiencias en su rol de líderes, causando en cuanto a la calidad de vida de los trabajadores que trabajan en estas instalaciones, provocan conflictos dentro de las instalaciones y, en determinadas circunstancias, crean situaciones burocráticas que se desencadenan por el roce de las relaciones humanas y crean así un clima organizacional desfavorable,, se encuentra influenciado los trabajadores que pertenecen a la institución en base a su calidad de vida.

Villarroel y Figueroa (2005), hacen referencia a los trabajos compartidos en el área de hospitalización y el cual diversas actividades lo realizan de manera frecuente, exponiendo su integridad personal al estar ante agentes químicos que no son adecuados para la salud.

Los peligros mencionados generan ser humano un estrés provocado por las labores cotidianas en un ambiente laboral, disponiendo que el personal trabaje en ambos turnos, encontrándose en riesgo su calidad de vida, de esta manera las Instituciones públicas, también es predominante en instituciones públicas internacionales o extranjeras; así Luengo y Sanhueza (2016) en su estudio “ Las condiciones de trabajo y su relación con la calidad asistencial y la salud de los trabajadores de enfermería” determinaron que el profesional de la salud presenta condiciones laborales desfavorables que pueden afectar en la calidad de la atención brindada y en su propia salud; esto evidencia que el personal de enfermería al estar afectado la propia salud, también estará afectado en su calidad de vida, lógicamente porque la salud son los niveles básico y fundamentales que tienen que satisfacerse para tener una calidad de vida aceptable. Además La OMS (2009), nos comunica que al estudiar El clima organizacional se caracteriza por el hecho de que la persona es consciente de la situación actual de las relaciones en la organización y también de las expectativas futuras, lo que permite la definición de programas de intervención y la aplicación de un sistema de seguimiento y evaluación.

Con éstas premisas manifiesta el interés del estudio es para comprender mejor la influencia en el desempeño laboral y en la calidad de vida laboral del empleado, con el clima organizacional

En varias de las Instituciones públicas peruanas también se percibe un precario y deficitario clima organizacional tal es así que Aptitus (2018), publicado en el Comercio, mencionó que un 86% de peruanos renunciaron a su trabajo por mal clima organizacional, cuyas informaciones fueron proveídas con resultados obtenido en Agosto del 2018 por Aptitus considera que el ambiente laboral es de gran importancia para el desempeño, según reportaron el 81% de los trabajadores encuestados. Es importante el reconocimiento de las diferencias en el ambiente laboral, porque se requiere el esfuerzo y la actitud del individuo, que conlleva la compensación económica y social ante las necesidades. Se tiene en cuenta que los trabajadores de enfermería están sometidos a un alto nivel de estrés porque se encuentran en un ambiente de insatisfacción. (Albannesi y Nasnetta 2011).

Según Arboleda (2017) con respecto a la satisfacción del trabajo del profesional de salud (que es parte de la calidad de vida) Esta variable es determinante en el clima organizacional establecido en estas empresas, ya que también afecta la calidad de los trabajadores de salud pública (y viceversa); este es el caso del Hospital Sabogal -- Callao 2016, es decir que sus trabajadores suelen hacer malos comentarios de los compañeros y la falta de solidaridad son motivo de un clima laboral desgastado y precario.

Dichas deficiencias en la calidad de vida de trabajo de los servidores de salud y en el clima organizacional también se percibe en un Instituto Especializado en el Distrito de San Borja-Lima, siendo la extensión de informaciones de manera inadecuada, tardía y a veces de manera parcializada, generando que se formen grupos de profesionales de la misma especialidad, por ejemplo se aprecia pequeños grupos de nutricionista y trabajadores, lejos de estar unidas como “un solo cuerpo”, eso mismo contribuyen en la calidad de vida de las personas, porque genera diariamente la desazón, repercutiendo en los demás servicios que se efectúan. También, muchos de las nutricionistas y trabajadores, expresan su incomodidad sobre la inapropiada política de recursos humanos en el Instituto, mencionando que hay un riesgo laboral e institucional en el sector, porque el trabajador no se encuentra incentivado salarialmente, por recibir remuneraciones que no compensan con su labor, generando malas reacciones en el aspecto laboral y social, siendo que ellos deben de trabajar con mejor ánimo para la atención a sus pacientes, para lo cual tienen que estar

equipados eficientemente y no saturados en la carga laboral, reduciendo el número de pacientes que lo demanda.

Dentro de los antecedentes Internacionales tenemos: Abdullah & Mohammed (2019) en su artículo, La relación entre la satisfacción laboral de las enfermeras y su desempeño en el sector de la salud pública en Yemen, que tiene como finalidad determinar los elementos de calidad de vida y desempeño satisfactorios y examinar la relación entre los dos. 220 enfermeras que trabajan en 13 hospitales públicos participaron en el estudio mediante un cuestionario. Indicando como resultados del estudio que la satisfacción laboral es baja y así mismo el rendimiento es bajo. Los resultados también revelan que la correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño son positivo. Los resultados muestran que el salario y los beneficios son los factores que más afectan la calidad de vida para ser satisfactoria y el desempeño laboral de las enfermeras. Se deben considerar la compensación y los beneficios al desarrollar estrategias de salud para aumentar el desempeño deficiente de la enfermera, lo que conducirá a una mejor salud.

Casida, Combs y Schroeder (2018) en un diseño de investigación de correlación exploratoria de estudio de método mixto sobre la relación del Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral entre enfermeras practicantes en programas de dispositivos de asistencia ventricular en los Estados Unidos, concluyó que el entorno hospitalario afecta el alto desgaste y la baja calidad de vida de los profesionales.

Rafiei, Kiaiei, Makhtoomi, Asghari (2017) en su estudio sobre la evaluación del papel moderador del agotamiento laboral. Este estudio descriptivo y transversal se llevó a cabo en 178 enfermeras utilizando tres cuestionarios que trabajaban en las salas de emergencia de cinco hospitales universitarios Qazvin en Irán. Los resultados fueron el efecto significativo en la relación de las tres variables, lo que llevó a la conclusión de que la productividad del personal y el logro de sus metas de desempeño son fundamentales.

En Bogotá-Colombia, García y Forero (2016) hicieron una investigación en donde los funcionarios que labora en empresas han determinado el nivel de correlación entre las variables porque se encuentran una resistencia a los cambios generados en la actualidad, y estos hallazgos han permitido manifestar sugerencias en la realización y el compromiso de la calidad de vida en lo laboral.

Tercioglu, Temel, & Sahan (2016) En su artículo, Factores que afectan el desempeño y la productividad de la enfermería: actitud laboral, justicia organizacional, cultura organizacional y bullying, la finalidad fue cómo los efectos sobre el desempeño y la producción en el campo de la enfermería se vinculan como actitudes laborales, cultura organizacional, justicia organizacional y acoso. Fue una encuesta transversal se entrevistó a 772 enfermeras mediante un cuestionario. El resultado de la actitud profesional fue alto, pero la justicia de la organización y los puntos de la cultura organizacional fueron bajos. Las enfermeras fueron objeto de acoso de alto nivel. Lo que genera el aumento de actividades en el área de trabajo, disminuyó las vidas que generan acoso. Hubo un vínculo favorable entre la calidad de vida y el desempeño laboral; y una negativa correlación con el acoso psicológico.

Los resultados son importantes para un mejor desempeño y la utilidad del personal asistencial..

Granero (2016), Realizó propuestas que han permitido mejorar la calidad de vida en el ambiente de trabajo, concluyéndose que un aspecto principal en la condición de trabajo para que las enfermeras tengan una mejor calidad de vida, su bienestar psico social y los efectos colaterales expresados en que no pueden brindar un cuidado óptimo, con eficacia, comprometerse y ser responsables, así como las relaciones con el equipo de trabajo pero también un alto porcentaje se refiere al cansancio, a la sobrecarga laboral y al escaso reconocimiento monetario.

En este sentido Quintana et al (2016), manifestó en su investigación referente al sector público en poder determinar la calidad de vida de los trabajadores en el área de enfermería, concluyéndose que la percepción de la vida laboral se basa a través de las remuneraciones o actividades estipuladas en el contrato.

Fernández et al (2016) realizó un trabajo de investigación con la finalidad de poder obtener en qué nivel se encuentra la carga en la sala de emergencia del centro de salud en Zaragoza, concluyéndose que la percepción de los trabajadores manifiestan una asociación en carga laboral; influenciado por la demografía y la calidad profesional de los enfermeros en la sala de urgencias.

Sharma & Dhar (2016) En su estudio, que elementos influirán en el desempeño laboral del personal de enfermería. El objetivo es identificar los factores que inciden en el

compromiso afectivo de las enfermeras y forman la base del desempeño en términos de calidad de vida.

Se realizaron encuestas. La muestra consistió en 349 enfermeras que trabajaban en Uttarakhand y fueron seleccionadas al azar de seis centros de salud. Los resultados mostraron que los niveles de fatiga son más altos entre los profesionales de la salud y tienen una relación inversa con el compromiso afectivo. Las percepciones de apoyo organizacional y justicia procesal mostraron una relación positiva con el compromiso emocional con el burnout. El compromiso afectivo afectó la calidad de vida y tuvo un fuerte impacto en el desempeño laboral. Por tanto, las instalaciones sanitarias deben reducir la fatiga, crear y mejorar un entorno laboral justo y favorable para mejorar los niveles de implicación emocional, en su trabajo para los profesionales de la salud.

Tenemos también a Peidró (2015), realizó la tesis titulado los aspectos sanitarios y de calidad en el ambiente laboral, hospital Alicante. Se determinó Los resultados mostraron que una almuestran que existe una gran proporción de los profesionales de la salud presentan muy buena calidad de vida, sintiéndose de esta manera felices, están satisfechos con un bienestar emocional favorable en su vida personal y profesional, pero también reportan también encontrarse muy ocupads en su vida.

Así mismo tenemos. Garcés R., Andrés (2015) realizó el estudio para conocer la calidad de vida de los médicos y enfermeras del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España en Bogotá-Colombia tienen como objetivo obtener conclusiones que la calidad de vida de los profesionales de salud en estudio fue percibida en un nivel bajo; al igual que la mayoría de sus 7 dimensiones estudiadas.

Juárez (2018) Organizational climate among the workers of the “Hospital General La Villa”: en la Ciudad de México. Tiene comnno objetivo de Medir el clima organizacional en el Hospital General "La Villa". Estudio observacional, transversal y descriptivo, realizado en 2016. Se tomo una muestra de 264 personas que decidieron ser evaluadas, obteniéndose el permiso solicitado. Concluyó que el liderazgo y la motivación están relacionados con un gran clima organizacional y que esto incidirá en el ajuste en la perspectiva de la forma de gobierno.

Berberoglu (2018) realizó un estudio sobre la percepción de los efectos del clima organizacional y el desempeño organizacional en los hospitales públicos del norte de Chipre, se utilizó un cuestionario autoadministrado, donde se llega a concluir que el clima organizacional es crucial y que el compromiso de los empleados afecta positivamente su desempeño laboral..

Rodríguez et al (2017) Evaluación del clima organizacional en la Clínica Dental Docente, 27 de noviembre. Colón-2017. Su objetivo: evaluar el clima organizacional del personal Docente de la Clínica de Estomatología "27 de Noviembre". se realiza una encuesta durante el período de los cinco primeros meses del 2017. La población estuvo conformada por 120 trabajadores divididos en capas. En resumen que: el clima organizacional en la Clínica Docente fue evaluado como bueno para todos los indicadores estudiados. Se evaluó todas las categorías del estudio como aceptables, excepto con excepción de las condiciones laborales que se evaluaron en la zona de riesgo.

Viloria, et al (2016)) en su obra Aproximaciones al clima organizacional de una empresa promotora de la salud. Métodos para el clima organizacional. En el grupo de investigación en organización y economía de la Universidad de Magdalena Colombia. Objetivo: Implementación de una estrategia para el clima organizacional de una empresa promotora de la salud basada en el análisis de la motivación de los empleados. El trabajo de investigación se realizó entre marzo y septiembre de 2014 con una muestra de 35 trabajadores. Concluyendo significativamente: un nivel bajo de motivación lo cual va a influir de manera negativa en el clima organizacional generando desde luego un bajo rendimiento y productividad de la organización. El presente estudio es un instrumento de medida en el estudio de las variables psicosociales de los trabajadores de las organizaciones que participan en el sistema de salud en Colombia y América Latina.

Bustamante et al; 2015, , Se caracterizó por tener un nivel de organización alto y a su vez menos poderoso. Resolviendo los impactos de identidad, en cuanto a sus dimensiones que muestran el nivel promedio de los resultados en base a la materia de la disposición de los individuos en atenuar los conflictos.

Así mismo tenemos antecedentes nacionales; según López (2018), Realizó la tesis obteniendo los resultados que relacionan ambas variables, concluyéndose que a mayor calidad permitirá las mejoras del desempeño en el centro laboral.

Vallejo (2017) Estudia la Relación calidad de vida en el trabajo y cuidados de Enfermería de Urgencias - Huaral Objetivo: Identificar la relación de variables en la unidad de urgencias del Hospital Nacional de Huaral 2017. La investigación tiene un abordaje cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional y transversal, se realizará en el servicio de urgencias del Hospital de Huaral. La investigación se realizó con una población compuesta por un total de 30 enfermeras del servicio de urgencias, concluyéndose la existencia de la relación de ambas variables y el cuidado del enfermero por el investigador.

Soria & Avila (2016) . En su artículo sobre el malestar en en calidad de vida y desempeño en el trabajo asistencial. La intención de esta investigación fue identificar estas quejas, ya que afectan la calidad de vida en relación con el entorno laboral asistencial. En cuanto al género, no se obtuvo observaciones relevantes, los trabajadores realizaron un estudio transversal y descriptivo; mencionando como resultados la baja prevalencia de dificultades relacionadas con las relaciones de desempeño. Si bien es un nivel moderado muy importante y en lo que respecta al malestar psicológico y físico, el nivel moderado fue relevante, con algunos casos de nivel alto; los empleados fueron los más afectados. Se incluyeron 100 personas, midiendo los instrumentos a usar en una escala Likert. Estos son aspectos que mejoran las condiciones laborales de los trabajadores responsables de promover la comodidad del paciente, interfiriendo en las funciones del buen cuidado.

Herrera (2016),) realizó la investigación titulado el desempeño y la calidad de vida de los enfermeros del Centro de Salud A. Carrión. Donde se concluye que hay una correlación significativa en estas variables y un mayor porcentaje de encuestados que representan un nivel moderado y ambas variables en función a un ambiente desfavorable.

Cueva (2016) realizó la tesis titulada Calidad de vida en el trabajo desde el punto de vista de los enfermeros de enfermería del Centro Médico Naval - Lima 2016, el objetivo del estudio es identificar factores relacionados con la evaluación de la calidad de vida en el trabajo. La muestra a estudiar está compuesta por 13 profesionales de enfermería. Conclusión: se obtuvieron cuatro niveles que nos informan sobre la calidad de vida en el trabajo del enfermero: condiciones materiales de trabajo, incentivos, desempeño y relaciones interpersonales. .

Vega (2015), realizó la tesis titulado los servicios y la calidad laboral en el hospital D. Bernal. Concluyéndose que los trabajadores en su mayoría obtienen puntajes altos pero no se encuentran con los resultados que influencia el desarrollo de la variable a través de sus dimensiones.

En Lima-Perú, Grimaldo y Reyes (2015) realizó la tesis titulado el sueño profesional y la calidad de vida. El objetivo del presente estudio es de poder evaluar la relacion de las variables en el sector salud. Concluyéndo que el sueño es un gran valor por su importancia en el ámbito profesional y a su vez influye en el desempeño laboral.

Fernández et al. (2019) Clima organizacional y satisfacción de los usuarios externos en las estancias hospitalarias del Instituto Nacional de Salud Infantil, 2017. El objetivo fue: Evaluar el clima organizacional y la satisfacción de los usuarios externos con respecto a la atención. Métodos. Se está realizando una encuesta para evaluar el clima organizacional de los trabajaores de las estancias hospitalarias del servicio médico del Instituto Nacional de Salud Infantil. Se concluye que en los resultados del clima organizacional es del 76,3% y la satisfacción general del usuario externo es del 64,4% en el instituto actual.

Acosta, De La Cruz y Huerta (2018) Determinaron la relacion de variables en el área de cuidado intensivo del instituto nacional cardiovascular – INCOR. Material y método: estudio cuantitativo, ya que se puede medir su sección transversal y variables. La población muestral es de cuarenta y ocho (48) Enfermeros Especialistas que trabajan en UCI Perioperatorios del Instituto Nacional de Cardiovascular - INCOR. Para la obtención de los datos, la técnica a utilizar será la encuesta utilizando el instrumento validado de clima organizaciona que ha permitido las modificaciones en el excremento elaborado por Palmas, G. Concluyéndose que los resultados promedios han permitido cuestionar a los enfermeros en base a su satisfacción y clima organizacional en su centro de labores, por encontrarse resultados elevados y simultáneos.

Lima-Perú, Solís et al. (2016) Se hizo un estudio el síndrome de Bornout y el clima organizacional que permite la relacion de las variables, con la finalidad de poder medir el nivel y asumir de qué forma interactúan estas dos variables.

Tacna-Perú, Ticona (2016)) realizó la tesis titulado la influencia laboral el clima en la organización de los trabajadores del hospital Carrion. Concluyéndose que existe influencia en ambas variables según la comprobación de la hipótesis.

Rivera (2015)) realizó la tesis titulado la satisfacción y la influencia organizacional en el hospital en Tarma. Concluyéndose que la organización se encuentra influenciado por las variables.

Se encontró que existe asociación con la satisfacción laboral en el 70% del clima organizacional. También concluye mostrando que ambas variables son pilares fundamentales de una organización competitiva, las variaciones en alguna de las variables afectan el clima laboral y la dinámica de los trabajadores que las componen.

Calcina (2015 realizó una investigación titulada la satisfacción y el clima en la unidad crítica, hospital nacional. El estudio se realizó de forma cuantitativa, teniendo a 37 enfermeros en el campo de la salud. En lo que resultó: en cuanto al clima organizacional, el 71,4% fue mediana, porque el jefe de enfermería es consciente de que el trabajo está bien hecho, pero sin llegar a acoso y dimensiones profesionales las que obtuvieron puntuaciones más bajas fueron recompensa y reconocimiento. En cuanto a la satisfacción laboral, el 85,7% fue promedio, ya que según los reportes se encuentran cómodos en el desempeño de sus funciones y al final están mayoritariamente satisfechos con la remuneración.

Así mismo Castro y Espinoza (2015) realizó la tesis titulado la satisfacción y la organización en el puesto de salud, Huancayo. El objetivo del estudio ha investigar ha permitido la determinación de la relacion de las variables. Concluyéndose que el clima se encuentra en un alto nivel de porcentajes inadecuada según la precesión de los enfermeros y a su vez encuentran insatisfechos laboralmente.

En la teoría del clima organizacional son muchos los autores que hablan del clima organizacional, aunque Goncalves (2000) es uno de los más citados porque se refiere al clima laboral en función de la calidad de vida que le corresponde a cada liderazgo de los integrantes de una institución. , en el caso específico de un establecimiento de salud, se prefiere a este autor porque resuelve la segunda variable que se aborda en este estudio, porque expresa todo lo relacionado con muchas variables, tales como: El bienestar o malestar (según cada establecimiento), la toma de decisiones, las interacciones humanas y las relaciones personales en el trabajo , a la toma de decisiones, a la sobrecarga del trabajo en Cómo cada individuo se siente como persona con respecto a sus pares, esta es la parte La parte del entorno, tanto interno como externo, también involucra otros factores, pero básicamente cómo se vive dentro del departamento de Esto se denomina clima

organizacional para organizaciones interconectadas en relación con las instituciones. todas las decisiones. El clima organizacional se puede definir como una serie de acciones, interacciones personales y formas que caracterizan la vida en la empresa; algunos factores cruciales en el clima organizacional de las instituciones de salud.

Según la OMS (2009) Se define al Clima Organizacional como las apreciaciones que se comparten con los integrantes de una entidad respecto a la obligación, el ámbito físico en que éste se da, los compromiso interpersonales que tienen lugar rodeando a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicha labor.

Se puede decir que existen diferentes factores que van a determinar el clima interno u organizacional de una institución, los mismos que influirán en el individuo en base a su conducta en el sector salud. Por ende, las labores respectivas favorecen o afectados por otros factores, según varios autores.

Factores determinantes del clima organizacional: Vele & Veletanga (2015) y Mehmet (2013) los definen como elementos vinculados al proceso administrativo y organizativo que influyen en una determinada acción. Vele & Veletanga (2015) Se refiere al medio ambiente, como locales descuidados, habitaciones congestionadas o heladas, la poca luz y la comodidad inadecuada terminan desagradando y / o distrayendo al trabajador en sus funciones.

Elementos de las condiciones ambientales de trabajo, Ganime, Almeida da Silva, Robazzi, Valenzuela, & Faleiro (2010) confirman que el sonido y el ruido pernicioso, nos dicen que su influencia es mínima en el desempeño laboral, el cual tiene repercusiones en la salud .

Achury, Reyes, & Berrío (2013) Indicaron que lugares como instalaciones abandonadas, temperaturas asfixiantes o gélidas, poca iluminación y un confort insuficiente pueden dañar la salud humana.

Capacitación, Bermúdez (2015) asegura que la formación es una manera de desempeñarse adecuadamente, lograr riqueza y transformarlos en personas más productivos, creativas e innovadores, contribuyendo así a mejorar los propósitos de la organización.

Vele & Veletanga (2015,) Señala que la preparación constante debe ser valorada como una función útil de la empresa que emplea al personal sanitario porque es un factor importante que afecta la calidad y el desempeño en el trabajo permitiendo preservar la satisfacción en el trabajo. La implementación de habilidades mejora el clima organizacional, ya que optimiza el aprendizaje, el comportamiento en el trabajo y su desempeño laboral de los trabajadores, la disminución de la productividad, calidad y costos según el metaanálisis. Con el Ambiente Físico del Trabajo, refiere que al encontrarse en lugares incómodos donde no se encuentra calefacción, iluminación y los ambientes se encuentran descuidados, originando la declaración de los enfermeros cuando desempeñan sus labores cotidianas.

Burke & Day (1986) . El trabajador experto debidamente capacitado es un elemento de cambio; cuya participación en el cuidado que brinda a los enfermos está asociado a un apoyo teórico que respalda su quehacer cotidiano. La capacitación en Nutrición Especializada orientada al sector público, es preponderante debido a la abundante información que se tiene, pero se desea priorizar o seleccionar la de mayor relevancia, por ello, se requiere una formación continua para conocer todo lo que el mundo tiene para ofrecer. . Esta capacitación se lleva a cabo en mérito a las necesidades del personal asistencial para sí contar con especialistas competentes quienes brindarán una mejor atención en el desempeño en su labor.

El Reconocimiento al Mérito Personal, Vele & Veletanga (2015) afirman que el desafío de motivar a un trabajador va a radicar en la capacidad de asignar trabajos de manera paulatina para que sus habilidades sean puestas a prueba paulatinamente y se le den oportunidades medidas y controladas bajo un apoyo y emocional. y acompañamiento motivacional, al darse cuenta de que han cumplido con sus necesidades básicas marcadas por Abraham Maslow, luego de asegurar que el personal ha superado sus necesidades básicas, se encuentran en la realidad ideal cada vez para enfrentar desafíos o tareas que se vuelven más complicadas por lo que se vuelve puede ser necesario dar impulsos progresivos que correspondan a sus logros que no sean constantemente económicos sino diferencias personales o profesionales y reconocimiento de su buen desempeño o su mejora progresiva, todo lo cual fortalecerá la labor de la Institución. Refuerzando al trabajador y posteriormente como parte del equipo de trabajo y del departamento.

Giraldos (2001) se ha referido a las dimensiones de la variable en base al conjunto de sus normas y acuerdos refiriéndose a la organización del diseño según lo manifestado por Giraldos (2001) el cual denota las percepciones conscientes del sistema en función a sus actividades que aplican la planificación de un conjunto de individuos potencializando el intelecto humano. Refiriéndose al aspecto interno de la organización.

Así mismo con la calidad de vida laboral, según (Cabezas 1998) refiriéndose a la demanda percibida en el ámbito laboral a lo largo de su vida, logrando el desarrollo adecuados ante melífera familiar. Estos aspectos han determinado los factores generados a través de las variables (Calderien et al, 2008).

En la institución u organizaciones del sector salud el objetivo se basa en la calidad de vida que se logra a través de rectora la institución. (Chiavennato, 2004).

La calidad de vida es contemplada a través de los aspectos y condiciones en el ámbito laboral, permitiendo el reconocimiento de la seguridad, alimentos, transporte. Alcanzan logros o por de manera salarial en base a sus actividades, permitiéndoles que fundamenten la necesidad y distribuya de forma equitativa las posibilidades de trabajo en base a su vocación o su conocimiento. se considera los méritos y las capacidades que tiene el ser humano en poder garantizar su labor; realizando en la sociedad el reconocimiento colectivo y existencial en la organización, respetando a los compañeros, subordinados, obteniendo una legalidad que eleva la condición en base a su cultura y profesionalismo.

El profesional desarrolla su trabajo en base a las expectativas y condiciones laborales, interactuando su condición de vida familiar, deporte, etcétera. (Cabeza, 2000).

Por el contrario, el profesional emerge en América Latina, por su constante lucha y por tener un mejor salario, luchando bajo el sistema inexistente del profesional en salud. (Albannesi y Nasietta 2011).

El ambiente en los hospitales se encuentran expuestos en altos niveles psíquicos, permitiendo el apoyo adecuado de las actividades que se realiza, a través de una adecuada preparación. Es de suma preocupación mantener y proteger la salud de los empleados, porque esta en constante apoyo a los enfermos.

Se ha permitido obtener un mejor nivel en el aspecto laboral interno de la institución por la capacidad y necesidad que tienen los trabajadores en base a sus experiencias en la organización, adoptando una mejor gestión de recursos que está influenciado por brindar una mejor labor en el trabajo (Chiavennato, 2004),

Dentro de la calidad de vida laboral tenemos las siguientes dimensiones que propone Cabezas (1998) mencionando los factores y sus coincidencias en el aspecto laboral, siendo preciso las evaluaciones que demanda su trabajo y a su vez propone cargas laborales, motivación interna y el apoyo de los directivos.

En la formulación del problema, se tiene que el problema general es: ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida y el clima organizacional de los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado de Salud -2019?, teniendo como específicos: ¿Cuál es la relación entre las cargas en el trabajo y el clima organizacional de los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado de Salud -2019?, ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el clima organizacional de los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado de Salud -2019?, y ¿Cuál es la relación de entre el apoyo directivo y el clima organizacional de los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado de Salud -2019?,

Justificación Teórica: La diversificación se encuentra desde el aspecto laboral, siendo útil por los bajos niveles existentes en el sector salud.

Los conceptos han sido revisados para la presentación de los resultados, agregando palabras para justificar la metodología de investigación y, a su vez, adoptar procesos confiables basados en la obtención de los resultados de la investigación que se está realizando.

La investigación utiliza una metodología en base a los materiales expuestos, utilizando el apoyo de los demás en poder recolectar información por expertos.

Justificación metodológica En este estudio de investigación se utilizaron métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos válidos y confiables a partir de los cuales se obtuvieron los resultados del estudio metodológicamente, dando lugar a documentos

escritos que pueden ser utilizados como antecedentes en otros estudios de investigación relacionados con el tema expuesto.

Justificación Social, la investigación corresponde a una problemática que cada vez está afectando a más instituciones, por lo cual mi contribución con la presente investigación es justificable debido porque determina la orientación entre las variables, la vida laboral en los trabajadores del Equipo funcional de nutrición de un Instituto Especializado, quienes desarrollan actividades públicas para la sociedad, Permitiendo que se contribuya al desarrollo de la organización, obtener trabajadores se encuentren satisfechos y que aborden sus objetivos de mejorar el ambiente laboral de su comunidad y sociedad en general.

Desarrollando la contribución óptima en base a las estrategias que contribuye mejor desempeño en base a las funciones.

Los objetivos a cumplir fueron: objetivo general: Determinar la relación que existe entre la calidad de vida y el clima organizacional de los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado de Salud -2019, teniendo como específicos: Determinar la relación entre las cargas de trabajo y el clima organizacional de los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado de Salud -2019, Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el clima organizacional de los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado de Salud -2019, y Determinar la relación entre el apoyo directivo y el clima organizacional de de los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado de Salud -2019.

Las hipótesis fueron: Existe relación significativa entre la Calidad de vida y el clima organizacional de los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado de Salud -2019, teniendo como específicos: Existe relación significativa entre las cargas de trabajo y el clima organizacional de los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado de Salud -2019, Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el clima organizacional de los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado de Salud -2019, y Existe relación significativa entre el apoyo directivo y el clima organizacional de los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado de Salud -2019.

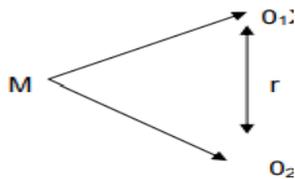
II. Método

2.1.-Tipo y diseño de investigación

El trabajo de investigación actual es de tipo básico (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Tenía un alcance descriptivo, ya que solo describía objetivamente una realidad tal como ocurre en el entorno en el que fue analizada (Hernández et al. 2014).

Es de diseño no experimental, ninguno de los dos factores propuestos funcionó (Hernández et al. 2014). Se basa en un diseño de tipo de correlación con el presente esquema:



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación 1 - variable calidad de vida

O2 = Observación 2 - variable Clima organizacional

r = Relación entre variables

2.2.- Variables y Operacionalización

Concepto

Asocia el aspecto de aquellos factores diferentes y la agrupación laboral (Calderón *et al*, 2008)

Méndez (2006) permite la interacción mutua de las personas y el medio ambiente. El clima es el entorno de la organización, que es creado y sentido por las personas de acuerdo con las situaciones que existen en su proceso de interacción social y estructura organizacional.

Definición operacional

Variable 1: Clima organizacional

Esta variable se mide a través de tres dimensiones y 8 indicadores con una escala de medida regular. Se va utilizar la técnica: Encuesta y se utilizará un cuestionario como instrumento, consta de 28 artículos con una escala de medida: Tipo Likert.

Variable 2: Calidad de vida

Esta variable se mide a través de tres dimensiones y 12 indicadores con una escala de medida regular. Se va utilizar la técnica: Encuesta y se utilizará un cuestionario como instrumento que consta de 35 artículos con una escala de medida: Tipo Likert.

Tabla 01.

Operacionalización de la variable Clima Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Nivel/ rango
Dimensión 1 Cultura organizacional	- Identidad.	1 a 8	Totalmente en desacuerdo = 1	Alto (103 - 140)
	- Conflicto y cooperación.			
	- Motivación			
Dimensión 2: Diseño organizacional	Remuneración.	9 a 16	En desacuerdo = 2	Medio (65 - 102)
	- Estructura.			
	- Toma de decisiones.			
	- Comunicación organizacional.			
Dimensión 3: Potencial humano	- Confort.	17 a 28	A veces = 3 De acuerdo = 4	Bajo (28 - 64)
	- Recompensa.			
	- Innovación.			
	- Liderazgo			
			Totalmente de acuerdo = 5	

Tomado : Adaptado de Giraldo 2001

Tabla 2

Operacionalización de la variable calidad de vida laboral

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Nivel/ rango
	- Satisfacción en el trabajo			
Dimensión 1: Carga de trabajo	- Sueldo - Reconocimiento profesional - Creatividad - Autonomía	1 a 14	Totalmente en desacuerdo = 1 En desacuerdo = 2 A veces = 3 De acuerdo = 4	Alto (128 - 175) Medio (82 - 127) Bajo (35 - 81)
Dimensión 2: Motivación Intrínseca	- Sobrecarga de trabajo - Presión en el trabajo - Estrés	15 a 25		
Dimensión 3: Apoyo directivo	- Seguridad - Confianza - Motivación - Eficiencia - Afrontamiento - Seguridad	26 a 35	Totalmente de acuerdo = 5	

Tomado de: Adaptado del modelo de Cabezas (1998)

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Las personas de estudio, estuvo constituido formada por 120 empleadores del Equipo Funcional Nutrición , por un Instituto de Salud Especializado. a quienes se les solicito que participen en el estudio de manera voluntaria. Con esto, se obtuvo una selección deliberada de 100 participantes.

Muestreo

No se realizó un muestreo, y se tomó a toda las personas, y considerando los criterios de inclusión y exclusión se analizarón a 100 integrantes del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado de Salud -2019,

Criterios de selección.

- Personal del Equipo Funcional de Nutrición en el primer semestre del año.
- Personal del Equipo Funcional de Nutrición, trabajando el día de realizar la encuesta.
- Personal del Equipo Funcional de Nutrición, que acepten libremente a contribuir con las respuestas de la encuesta.

Criterios de Exclusión

Empleados del Equipo Funcional de Nutrición que están jubilados, ausentes por vacaciones y / o licencias.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se empleo para estas dos variables Clima organizacional y Calidad de vida laboral será la encuesta, que se define como una “ búsqueda sistemática de información, realizada por el investigador con la intención de obtener datos agregados durante la respectiva recolección de datos. , sujeto a ser medido o evaluado” , según Días de Rada (2001).

La técnica a utiizar para las presentes variables Clima Organizacional y Calidad de Vida Laboral será la observación

Según Hernández (2014) Señalo: “Un instrumento de medición es un recurso que el examinador utiliza para registrar información o datos sobre las variables en cuestión. El instrumento que utiliza el investigador es el cuestionario”.

Se eligieron dos (02) cuestionarios: Para Calidad de Vida Laboral, se tomo como cuestionario CVP 35, cuestionario que ha sido validado en varios países y que contiene 35 preguntas con escala tipo Likert, donde las escalas de evaluación son: NADA: valores 1 y 2; ALGO: valores 3, 4 y 5; BASTANTE: valores 6, 7 y 8; y MUCHO: valores 9 y 10. Así mismo, se empleó el cuestionario para Clima Organizacional, que consta de 28 preguntas ermitiendo medir las tres dimensiones del clima organizacional según Giraldo (2001): Cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano. Con sus correspondientes indicadores, siendo medidos a través de la escala de Likert 1=Nunca; 2=A veces; 3 Siempre de tres opciones de respuesta.

Validez

Según Bernal (2010), respecto a la validez corresponde a lo que mide el cuestionario y qué bien funciona. Por tanto, esta encuesta toma en cuenta el criterio de expertos o especialistas que emiten su juicio de valor sobre el desarrollo de la encuesta en términos de claridad y relevancia. Estos especialistas son metodólogos y / o sujetos con excelente trabajo en este posgrado.

Confiabilidad

Bernal (2010) Define la confiabilidad como fuerza en base a los puntos obtenidos y se examina con el mismo cuestionario.

De acuerdo con Grande & Abascal (2014), confirma que el coeficiente alfa de Cronbach es una prueba estándar, cuando hay al menos cuatro opciones para cada pregunta, y que determina la estructura interna de las preguntas, y de alguna manera presentará confiabilidad estadística a través de valores en los que se puede confiar por estar más cerca de la unidad, o con valores superiores a 0,60.

2.5. Procedimiento

Para llevarse a cabo el presente trabajo de investigación se solicitó el permiso de la jefatura del equipo funcional de nutrición de un Instituto Especializado de Salud -2019, obteniendo el permiso se prosigue con informar a los trabajadores sobre la finalidad y lo que se quería lograr con el presente estudio, posteriormente, se realiza mediante la aplicación de la encuesta, utilizando los dos instrumentos validados. Con los datos recopilados se ha consolidado la información de Excel. A continuación se elabora los gráficos y tablas mediante el programa estadístico, se describe las informaciones estudiadas en tablas de resultados, y así finalizar con el contrastes de hipótesis.

2.6. Método de análisis de datos

Luego de determinar la confiabilidad, se utilizó el soporte informático SPSS 25, siendo este un paquete de software estadístico de alto poder para procesar los datos, para obtener información descriptiva e inferencial con la que este estudio será suficiente, aunque dicho software (permite una variedad de aplicaciones de procesamiento de información); Luego, se realizaron contrastes de hipótesis, utilizando la correlación de Rho Spearman con una significancia de 0.05, según Herniandez, Ferniandez, & Biaptista (2014)) indican que este es un estadístico utilizado para determinar la correlación entre variables, para un nivel de medición ordinal; para que los elementos medidos se puedan clasificar por niveles o rangos. El instrumento de medición del clima organizacional y la calidad de vida en el trabajo está sujeto al criterio de un grupo de jueces expertos, que lo integran tres especialistas, quienes estarán de acuerdo con el instrumento de estudio que se aplicará.

Validación y confiabilidad del instrumento

La validez se define como las preguntas u objetos deben estar directamente relacionados con los objetivos de la investigación.

Tabla 3

Validez del instrumento Clima Organizacional y Calidad de Vida Laboral por juicio de expertos

Especialista	Nombres y Apellidos	Aplicable
1	Dr. Vertíz Osoro Jacinto Joaquín	Aplicable
2	Mg. López Vega María Jesús	Aplicable
3	Dr. Quiroz Palacios Jhonel Aníbal	Aplicable

La confiabilidad "se refiere a la precisión con la que una serie de resultados de pruebas miden lo que deben medir con un instrumento" Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 277).

Para determinar la fiabilidad de los instrumentos se realiza mediante la prueba estadística Alpha de Cronbach, donde midió el grado de fiabilidad teniendo como base la cantidad de preguntas asignadas en el cuestionario es cual fue aplicado a la muestra. Así mismo se realiza una prueba piloto para determinar el nivel de fiabilidad de la muestra, donde se encuestó a 10 trabajadores obteniendo el siguiente y se obtuvo el presente resultado.

Tabla 4

Análisis de fiabilidad de alfa de Cronbach para el instrumento de Calidad de vida

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,812	35

De acuerdo a lo establecido por Hernández, Fernández y Baptista (2014) el resultado que se obtiene se considera de buen nivel de fiabilidad.

Tabla 5.

Análisis de fiabilidad de alfa de Cronbach para el instrumento de Clima Organizacional

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,839	28

De acuerdo a lo establecido por Hernández, Fernández y Baptista (2014) el resultado que se obtiene se considera de buen nivel de fiabilidad.

2.7. Aspectos éticos

En el estudio investigado, las citas bibliográficas fueron utilizadas por teóricos que respetaron su creación académica, pero que fueron interpretadas por citación de acuerdo con la normativa APA, y se tiene en cuenta la normativa vigente por la escuela de posgrado de la UCV. También se aplicará el Turnitin.

Además, se respetó la privacidad de los entrevistados en el uso de las herramientas, es decir, fueron anónimos y se respetó lo que respondieron, es decir, no se registraron los datos de identificación personal de los empleados. Ejecución de la respectiva declaración de consentimiento de los especialistas de la institución correspondiente.

III. Resultados.

Habiéndose obtenido la validación del instrumento, se continuó con el proceso de informaciones, obteniéndose como resultado:ntinuación

3.1. Resultados descriptivos.

Tabla 6.

Descriptivos de la variable Calidad de vida y sus dimensiones.

		Recuento	% N° de tablas
D1: Cargas en el Trabajo	Malo	20	20%
	Regular	56	56%
	Bueno	24	24%
D2: Motivación Intrínseca	Malo	16	16%
	Regular	69	69%
	Bueno	15	15%
D3: Apoyo Directivo	Malo	19	19%
	Regular	53	53%
	Bueno	28	28%
Calidad de vida	Malo	4	4%
	Regular	89	89%
	Bueno	7	7%

Podemos observar que la variable Calidad de vida obtuvo un contundente dominio para la opción “Regular”nos muestrs al final de la Tabla 6 con un 89% de 100 trabajador que aplicaron la encuesta; Así también con los resultados de las dimensiones se puede observar que en la Dimensión Motivación Intrínseca (D2) es el nivel que predomina sobre los demás, ostentando lo porcentajes mas altos para D3 y D1 para el mismo nivel; es decir que para el nivel “Regular” Los resultados fueron más altos en los porcentajes en todas las dimensiones.

Tabla 7.

Descriptivos de la variable clima organizacional .

		Recuento	% N° de tablas
D1: Culura Organizacional	Malo	32	32%
	Regular	67	67%
	Bueno	1	1%
D2: Diseño Organizacional	Malo	16	16%
	Regular	81	81%
	Bueno	3	3%
D3: Potencial Humano	Malo	18	18%
	Regular	70	70%
	Bueno	12	12%
Clima Organizacional	Malo	6	6%
	Regular	92	92%
	Bueno	2	2%

Podemos observar que la variable Clima Organizacional obtuvo un contundente dominio para la opción “Regular” observándose en la parte última de la Tabla con un 92% de los 100 encuestados; así mismo en el caso de las dimensiones se observa que con la D2 fue ese mismo nivel el que predomina sobre las otras dimensiones, señalando los porcentajes más altos entre D3 y D1 para el mismo nivel; es decir que para el nivel “Regular” se obtuvieron los más altos porcentajes en todas las dimensiones; indicando que para la opción “Bueno” fueron porcentajes muy pequeños.

3.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H0: No Existe relación entre la Calidad de vida y el clima organizacional en los empleadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado.

Ha: Existe relación entre la Calidad de vida y el clima organizacional en los empleadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado.

Tabla N°8

Nivel de correlación entre la Calidad de vida y el clima organizacional

		Calidad de vida	clima organizacional
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,606**
	Calidad de vida Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
	clima organizacional Coeficiente de correlación	,606**	1,000
	clima organizacional Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

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

En la tabla 8, Se obtiene un alto nivel en la correlación de las variables, según lo establece la regla de decisión en los empleadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado.

Hipótesis específicas

H0: No se encuentra relación entre las cargas en el Trabajo, motivación intrínseca, apoyo directivo y el clima organizacional en los empleadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado.

Ha: Se encuentra relación entre las cargas en el Trabajo, motivación intrínseca, apoyo directivo y el clima organizacional en los empleadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado.

Tabla N° 9

Nivel de correlación entre las cargas en el Trabajo, motivación intrínseca, apoyo directivo y el clima organizacional

Dimensiones de calidad de vida		Clima organizacional	
Cargas en el Trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	-,256*
	Sig. (bilateral)	.	,010
	N	100	100
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,716**
	Motivación Intrínseca	Sig. (bilateral)	,010
	N	100	100
Apoyo Directivo	Coefficiente de correlación	1000	,413***
	N	100	100

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

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

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

Interpretación: En la tabla 9, se puede observar una significancia de $p = 0.01 < 0.05$, donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: la relación entre la variable de calidad de vida y la dimensión de la otra variable, se determina por Rho de Spearman de -0,256, significando que se encuentra una correlación débil e inversa entre las cargas en el Trabajo y el clima organizacional en los empleadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado, es decir concluyendo de esta manera que a mayor recarga laboral, será menor clima organizacional.

También se observa ; con una significancia de $p = 0.000 < 0.01$, rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: con relación entre la variable calidad de vida con la dimensión de la otra variable, se determina por el Rho de Spearman con un valor de 0,716 significando que existe una correlación alta entre la motivación Intrínseca y el clima organizacional en los empleadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado.

Así mismo se observa un $p = 0.000 < 0.05$, rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: la relación entre la variables se determina por el Rho de Spearman de 0,413 significando que existe una correlación moderada entre el apoyo directivo y el clima organizacional en los empleadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado

IV. Discusión:

En relación con los resultados obtenidos del presente trabajo de investigación se indica en las Tablas 8 al 9 (correspondientes al contraste de hipótesis), se obtienen porcentajes a los resultados de: Riveros (2016) la satisfacción y la organización en el Centro Quirúrgico Mora, 2015. Se encontró que existe asociación con la satisfacción laboral en el 70% del clima organizacional. Finalmente, también se muestra que ambas variables son pilares fundamentales de una organización competitiva. Las variaciones en alguna de las variables afectarán el clima laboral y la dinámica de los empleados involucrados en ella.

Además Calcina (2015) La satisfacción y organización de los enfermeros en un hospital nacional, siendo la investigación un estudio cuantitativo, con una población de 42 enfermeras en el área de salud. En lo que resultó: en relación al clima organizacional, el 71.4% fue regular, ya que el jefe de enfermeras es consciente de que el trabajo está bien hecho, pero sin llegar a acoso y dimensiones profesionales las que obtuvieron puntuaciones más bajas fueron recompensa y reconocimiento. En cuanto a la satisfacción laboral, el 85,7% fue promedio, ya que según los reportes se encuentran cómodos en el desempeño de sus funciones y al final están mayoritariamente satisfechos con la remuneración.

Casida, Combs y Schroeder (2018) en su investigación de correlación exploratoria de estudio de método mixto sobre la relación del Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral entre enfermeras practicantes en los Estados Unidos, concluyó que el entorno hospitalario afecta el alto desgaste y la baja calidad de vida de los profesionales.

Berberoglu (2018) obteniendo un gran impacto en relación a las variables, indicó el compromiso organizacional y desempeño organizacional, donde se puede concluir que el clima organizacional es de vital importancia y el compromiso de los empleados va repercutir favorablemente en su desempeño en el trabajo.

Así mismo Asghari (2017) en su estudio sobre evaluación del papel moderador del agotamiento laboral. Este estudio descriptivo y transversal se llevó a cabo en 178 enfermeras utilizando tres cuestionarios que trabajaban en las salas de emergencia de cinco hospitales universitarios Qazvin en Irán. Los resultados fueron el efecto significativo en la relación de las variables, lo que llevó a la conclusión de que la productividad del personal y el logro de sus metas de desempeño son fundamentales..

Además Quintana, Paravic y Saenz (2016), realizaan un estudio sobre la calidad de vida de las enfermeras en las instituciones públicas de salud en México, concluyendo que el personal de enfermería percibe un salario promedio, obteniendo un contrato que no especifica fecha de caducidad, realizando en la institución actividades que se encuentra.

V. Conclusiones

Primero: Obteniéndose en la hipótesis general, un alto nivel en la correlación de las variables, según lo establece la regla de decisión.

Segunda: Obteniéndose en la hipótesis específica 1, un alto nivel en la correlación de las variables, según lo establece la regla de decisión.

Tercera: Obteniéndose en la hipótesis específica 2, un nivel bajo y con signo negativo en la correlación de las variables, según lo establece la regla de decisión

Cuarta: Obteniéndose en la hipótesis específica 3, un nivel moderado en la correlación de las variables, según lo establece la regla de decisión

VI. Recomendaciones

- Primera : Según con resultados obtenidas en este estudio de investigación, se sugiere que se implementen estrategias de adaptación para hacer frente al problema que existe al interior de un establecimiento hospitalario como es el clima organizacional, ya que dio como resultado una correlación muy débil con esta dimensión con las dimensiones consideradas, por lo que se puede llevar a cabo un mejor cuidado de esta manera en la vida cotidiana en el trabajo y ser mas proactivos y tener un mejor rendimiento en la productividad.
- Segundo: Se recomienda mejorar la calidad de vida laboral , mediante recompensas, oportunidades de desempeño laboral y la seguridad, para obtener que los trabajadores tengan un mayor compromiso con la institución donde se desempeñan.
- Tercero: Se recomienda que los trabajadores de esta institución expresen de manera directa y sin temor sus principales preocupaciones, quejas y demandas sobre temas relacionados con la mejora de la vida laboral, siempre que exista un entorno en el que puedan expresar libremente lo que desean, ellos piensan y necesitan
- Cuarta: Tomar en cuenta estos resultados obtenidos que se profundizan en las dimensiones estudiadas con el objetivo de motivar un mejor clima organizacional para así poder desarrollar potencialidades en las instituciones donde se labore.

VI. Referencias.

- Acosta, de la C. (2018) *Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos Perioperatoria en un Hospital ESSALUD, Lima*. recuperado <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/3852>.
- Achury, S. D., Reyes, A., & Berrío, M. (2013). El ruido y las actividades de enfermería: factores perturbadores del sueño. *Revista de Investigación En Enfermería: Imagen Y Desarrollo*, 15(1), 51-63 .Recuperado a partir de <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/imagenydesarrollo/article/view/6025>.
- Aptitus (2018) recuperado <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>.
- Albanesy y Nasetta (2011) “Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud”recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-339X2013000100001 .
- Arboleda (2017) *Clima Organizacional en la satisfacción laboral del personal de enfermería del servicio de medicina del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Callao 2016.*(Tesis de maestría).Universidad César Vallejo, Perú.
- Abdullah, W., & Mohammed, N. (2019). The Relationship between Nurses' Job Satisfaction and Nurses 'Performance in the Public Health Care Sector in Yemen. *International Journal of Management and Human Science* , 23-43. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6651060/>
- Awases, M. H., Bezuidenhout M, C., & Roos, J. (2013). Factors affecting the performance of professional nurses in Namibia. *Curationis*, 36(1) , 1-8. Recuperado de <https://curationis.org.za/index.php/curationis/article/view/108/1136>.
- Berberoglu (2018) *Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals* Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5984786/>
- Bermúdez, C. L. (2015). Capacitación: una herramienta de fortalecimiento de las PYMES. *Revista de las Sedes Regionales*, vol. XVI, núm. 33, 2015, pp. 1-25. Retrieved from Para optar El Título de Licenciada en Enfermería: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5918/beron-daniela.pdf.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra edición). México

- Burke, M., & Day, R. (1986). A cumulative study of the effectiveness of managerial training. *Journal of Applied Psychology*, 71, 232–245. Recuperado de <https://psycnet.apa.org/record/1986-23202-001>
- Bustamante et al (2015) *Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile*. Recuperado de www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592315000583.
- Calderón, J., Borracci, R., Angel, A., Sokn, F., Agüero, R., Manrique J., Cariello, A. & Hansen, M. (2008). *Calidad de Vida en el Trabajo* Editorial el manual modeno S.A de C.V –Mexico.
- Calcina M. *Organizational climate and job satisfaction in nurses of critical units of the National Hospital Dos de Mayo 2012 [online]. 2015. [pp 114]*. Recuperado de <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/lil-782318>
- Castro y Espinoza (2015) *Clima organizacional en la satisfacción laboral de las enfermeras del Centro de Salud la Libertad Huancayo 2014* (Tesis de pregrado)Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Cabezas (2000) La calidad de vida de los profesionales, revista Formación Médica Continuada, 7, pp. 53-68
- Casida, Comb y Schroeder (2018) *Burnout and Quality of Work Life Among Nurse Practitioners in Ventricular Assist Device Programs in the United States* recuperado de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1526924818817018>.
- Cueva (2016) “*Calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras asistenciales en el Centro Medico Naval -2016*” recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8575/Cueva_FFE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabezas (1998) *Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional* revista Formación Médica Continuada, 5 (1998), pp. 491-492 recuperado <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-0038334453&origin=inward&txGid=4f57051e82d8a8a522dd0406132814f0>
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9ª. ed.). México: McGraw-Hill.
- Díaz de Rada I. (2002) *Tipos de encuestas y diseños de investigación* ISBN: 84-95075-95-4 243 págs.; 17 x 24 cms.; Pamplona, 2002

- Fernández, et al (2019) *Organizational climate and satisfaction of the external user in the hospitalization services of the Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017* recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1025-55832019000200009&script=sci_arttext
- Fernández et al (2016) *La calidad de profesional de enfermería en urgencias del Hospital de referencia de la ciudad de Zaragoza* recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412016000200013
- Garcés Rodríguez Andrés (2015) *Quality of Work Life of the Medical Professional and of Nursing in a State Social Enterprise (E.S.E) III Level Bogotá - Colombia; National University of Colombia, 2014.* Available in: <http://bdigital.unal.edu.co/40120/1/539516.2014.pdf>.
- Ganime, J., Almeida da Silva, L., Robazzi, M., Valenzuela, S., & Faleiro, S. (2010). *El ruido como riesgo laboral: una revisión de la literatura. Enfermeria global*, ISSN 1695- 6141. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412010000200020
- Giraldo, G. (2001). *Clima organizacional. Bogotá: Departamento Administrativo Colombia.*
- García y Forero (2016) *Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional., Sonora-México.* Recuperado de http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v19n1/es_v19n1a05.pdf.
- Grande, I. y Abascal, E. (2014). *Fundamentos y técnicas de investigación.* Madrid: ESIC.
- Granero (2016) *“Calidad de vida laboral de las enfermeras”.* Barcelona. recuperado de https://tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404610/AGL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Grimaldo, M., & Reyes Bossio, M. A. (2015). *Calidad de vida profesional y sueño profesionales de Lima. Revista Latinoamericana de Psicología, 47(1), .* <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/347233..>
- Goncalves, A. 2000. *Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC) 1997*, disponible en monografias.com [Dic/12].
- Herrera Díaz (2016) *Calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao.*_(Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Perú.

- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Quinta edición por: McGRAW-HILL / interamericana editores, S.A. DE C.V.
- Juárez (2018) Organizational climate among the workers of the “Hospital General La Villa”: Hospital of the second level of care in Mexico City Disponible en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662018000400097.
- Luengo y Sanhueza (2016) *Condiciones de trabajo y su relación con la calidad del cuidado y salud del profesional de enfermería*, recuperado de http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62n245/08_revisión.pdf.
- López, M. (2018) *Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018*. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo , Perú.
- Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colección de lecciones de administración. Bogotá: Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>
- Mehmet, T. (2013). *Organizational variables on nurses’ job performance in Turkey: Nursing assessments*. *Iranian journal of public health*, 42(3), 261. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/236615409_Organizational_Variables_on_Nurses'_Job_Performance_in_Turkey_Nursing_Assessments.
- OMS (2009) *Metodología para el estudio del clima organizacional: Documento técnico / Ministerio de Salud. Comité Técnico de Clima Organizacional -- Lima: Ministerio de Salud*.
- Peydró Navarro (2015) *Calidad de vida, trabajo y salud en los profesionales sanitarios un estudio en el Hospital General Universitario de Alicante*. Recuperado de <http://ijph.tums.ac.ir/index.php/ijph/article/view/4615>.
- Rodríguez et al (2017) *Assessment of the organizational climate in the Teaching Dental Clinic 27 de noviembre. Colon-2017* Disponible en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242018000400009.
- Quintana et al (2016) *Calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de instituciones públicas de salud Hermosillo*. Recuperado de http://scielo.br/pdf/rlae/v24/es_0104-1169-rlae-24-02713.pdf

- Rivera, I. *Influence of the organizational climate on the job satisfaction of the assistance staff of the Surgical Center, in the Hospital "Félix Mayorca Soto" of Tarma [online]. 2015. [pp 65]. Available at: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/5287/Rivera_rivera.pdf? Sequence = 1 & isAllowed.](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/5287/Rivera_rivera.pdf?Sequence=1&isAllowed)*
- Radiei, Kiaier, Makhtoomi; Asghari(2017) *Assessing the Moderating Role of Job Burnout on the Relationship between Quality of Working Life and Job Performance among Nursing Staff of Teaching Hospitals Affiliated to Qazvin University of Medical Sciences.* Recuperado de http://jhosp.tums.ac.ir/browse.php?a_id=6024&slc_lang=en&sid=1&printcase=1&hbnr=1&hmb=1
- Sharma, J., & Dhar, R. ., (2016). *Factors influencing job performance of nursing staff. Personnel Review*, 161-182. Copyright © 2018 Science and Education Publishing
- Soria (2016) *relación de los determinantes de trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I EsSalud - Tingo María.* (Tesis de maestría) Universidad de Huanuco.
- Solís Ch. (2016) *Clima organizacional y Síndrome de Burnout en el servicio de emergencia de un Hospital Categoría III-2, Lima-Perú.* (Tesis de maestría) Universidad Mayor de San Marco Perú.
- Tharenou, P., & Burke, E. (2002). *Training and organizational effectiveness. In Robertson, I., Callinan, M. and Bartram, D. Organizational Effectiveness: The Role of Psychology. Chichester John Wiley, pp. 115–133.* Chichester UK: John Wiley & Sons. Recuperado de <https://research.monash.edu/en/publications/training-and-organizational-effectiveness>
- Tercioglu, F., Temel, S., & Sahan, F. (2016). *Factors affecting performance and productivity of nurses : professional attitude, organisational justice, organisational culture and mobbing. Journal of Nursing Management*, 735-745. Recuperado de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27028875>
- Ticona, Y. (2016). *Influencia del Clima Organizacional en la Motivación Laboral del Personal de Enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión, Essalud* (Tesis magistral). Tacna. Perú: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Vallejo, C. (2017). *Relacion de calidad de vida laboral y cuidado de enfermeria en emergencia – Huaral.* Recuperado de [http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/1035.](http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/1035)

- Vega M. (2015) *Calidad de vida del personal del servicio de emergencia del Hospital Nacional Sergio E. Bernales con la medición CVP-35*. 2014. Disponible en: <http://hdl.handle.net/123456789/>.
- Vele, B. , & Veletanga, L. ., (2015). *Aplicación del Proceso de Atención de Enfermería de las Enfermeras/os, que laboran en el Hospital Regional Vicente Corral Moscoso, Cuenca 2015*. Retrieved from tesis de pregrado: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/23234>.
- Viloria et al (2016) *Approach to the organizational climate of health-promoting Company*. Diponible en <https://www.redalyc.org/pdf/214/21444931009.pdf>.
- Villaroel, F. y Figuera, E. (2005). *Clima Organizacional dada la Satisfacción Laboral de las Enfermeras de Atención Directa (EAD) en las Unidades de Hospitalización de la Clínica "Vista Alegre" Distrito Capital*. Tesis de Licenciada en Enfermería, Universidad Central de Venezuela, Caracas.

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

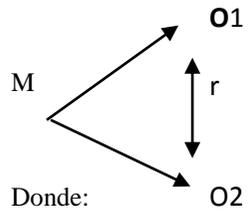
TITULO: “Clima Organizacional y Calidad de Vida Laboral en los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado de Salud- 2019”

AUTOR: Br. MARÍA JULIA CHAMPA GONZALES

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida y el clima organizacional de los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado de Salud -2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>A. ¿Cuál es la relación entre las cargas en el trabajo y el clima organizacional de los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado de Salud -2019?</p> <p>B. ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el clima organizacional de los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado de Salud -2019?</p> <p>C. ¿Cuál es la relación de entre el apoyo directivo y el clima organizacional de los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado de Salud -2019?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>¿ Determinar la relación que existe entre la calidad de vida y el clima organizacional de los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado de Salud -2019</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>A. ¿Determinar la relación entre las cargas de trabajo y el clima organizacional de los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado de Salud -2019?</p> <p>B. ¿Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el clima organizacional de los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado de Salud -2019?</p> <p>C. ¿Determinar la relación entre el apoyo directivo y el clima organizacional de los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>¿Existe relación significativa entre la Calidad de vida y el clima organizacional de los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado de Salud -2019?</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>A. Existe relación significativa entre las cargas de trabajo y el clima organizacional de los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado de Salud – 2019?</p> <p>B. Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y el clima organizacional de los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un Instituto Especializado de Salud -2019?</p> <p>C. Existe relación significativa entre el apoyo directivo y el clima organizacional de los trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición, de un</p>	Variable 1. Clima Organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice de valoración
			Dimensión 1 Cultura organizacional	- Identidad. - Conflicto y Cooperación. - Motivación.	1 a 8	Buena Regular Mala
			Dimensión 2 Diseño organizacional	- Remuneración. - Estructura. - Toma de decisiones. - Comunicación organizacional.	9 a 16	
			Dimensión 3 potencial Humano	- Confort. - Recompensa. - Innovación. - Liderazgo	17 a 28	
			Variable 2. Calidad de Vida			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Índice de valoración
			Dimensión 1: Apoyo directivo	- Satisfacción en el trabajo - Sueldo - Reconocimiento profesional - Creatividad - Autonomía	1 a 14	Buena Regular Mala
			Dimensión 2: Carga de trabajo	- Sobrecarga de trabajo - Presión en e l trabajo - Estrés	15 a 25	

	Instituto Especializado de Salud -2019.	Instituto Especializado de Salud -2019.	Dimensión 3: Motivación Intrínseca	- Seguridad - Confianza - Motivación - Eficiencia - Afrontamiento	26 a 35		
TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR				
<p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental. “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Fue descriptivo, debido a que posee la habilidad de elegir las particularidades principales del fin de la investigación y su representación definida de las partes, tipos o variedades de dicho propósito.</p> <p>Correlacional ya que su objetivo fue reconocer la asociación o nivel de relación que impera entre las dos variables a estudiar:.</p>	<p>Población:</p> <p>Se tomó de base al total del personal, a las que se solicitó a participar voluntariamente en el estudio, se tuvo una muestra intencional de 100 participantes.</p> <p>Muestra: No se realizó muestreo, por considerarse a toda la población; es decir se consideró los 100 trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición.</p> <p>Tamaño de muestra: 100 trabajadores del Equipo Funcional de Nutrición</p>	<p>Variable 1: Calidad de Vida</p> <p>Técnicas: Encuesta tipo Likert.</p> <p>Instrumentos: se usara el cuestionario CVP 35, cuestionario que ha sido validado en varios países y que consta de 35 preguntas con escalamiento tipo Likert – Adaptado del modelo de cabezas (1998).</p> <p>Autor: Br. María Julia Champa Gonzales. Año : 2019 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Instituto Especializado de salud. Forma de Administración: Directo.</p> <p>Variable 1: Clima Organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta tipo Likert.</p> <p>Instrumentos: Según Giraldo (2001) que consta de 28 ítems y permite medir las tres dimensiones del clima organizacional): Cultura</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se utilizará el soporter informático SPSS 25.</p>				

El siguiente esquema corresponde a este tipo de diseño:



Donde:

M = Muestra analizada

O₁ = Observac. de variable Calidad de vida

O₂ = Observac. de variable Clima Organizac.

r = Relación de las variables

organizacional, diseño organizacional y potencial humano.

Autor: Br. María Julia Champa Gonzales.

Año : 2019

Monitoreo:

Ámbito de Aplicación: Instituto Especializado de salud.

Forma de Administración: Directo

ANEXOS

Anexo 2 Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe colocar en los casilleros correspondientes los valores del 1 al 10, según su percepción. La encuesta es anónima, por lo que se le pide responder con absoluta franqueza.

VALORES: NADA: valores 1; ALGO: Valores 2; A VECES: Valores 3; BASTANTE: valores 4; MUCHO: 5

	Preguntas	1	2	3	4	5
	Carga laboral					
1	Cantidad de trabajo que tengo					
2	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo					
3	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo					
4	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo					
5	Conflictos con otras personas de mi trabajo					
6	Falta de tiempo para mi vida personal					
7	Incomodidad física en el trabajo					
8	Carga de responsabilidad					
9	Interrupciones molestas					
10	Estrés (esfuerzo emocional)					
11	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud					
12	Me desconecto al acabar la jornada laboral					
	Motivación intrínsecas					
13	Satisfacción con el tipo de trabajo					
14	Motivación que experimento (ganas de esforzarme)					
15	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo					
16	Apoyo de mi familia					
17	Ganas de ser creativo					
18	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual					
19	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas					

20	Me siento orgulloso de mi trabajo					
21	Lo que tengo que hacer queda claro					
22	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)					
23	Calidad de vida de mi trabajo					
	Apoyo directivo					
24	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito					
25	Satisfacción con el sueldo					
26	Reconocimiento de mi esfuerzo					
27	Posibilidad de promoción					
28	Apoyo de mis jefes					
29	Apoyo de mis compañeros					
30	Recibo información de los resultados de mi trabajo					
31	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto					
32	Tengo autonomía o libertad de decisión					
33	Variedad en mi trabajo					
34	Posibilidad de ser creativo					
35	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas					

CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones:

Marque con una aspa "X" la respuesta que crea conveniente

Escala valorativa: Nunca: 1; Casi nunca: 2; A veces: 3; Casi siempre:4; Siempre : 5.

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	Dimensión 1 Cultura Organizacional					
1	¿Considera Ud. , que su Centro de labores le ofrece la oportunidad de hacer su mejor trabajo ?					
2	¿Cree Ud. Que su jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?					
3	¿Cree Ud. Que su trabajo realizado juega un papel importante en el éxito de la Empresa?					
4	¿Ud., participa en los objetivos de su Empresa?					
5	¿Recibe apoyo de las otras áreas de trabajo para culminar su trabajo?					
6	¿Cree Ud., que puede contar con sus compañeros de trabajo cuando los necesita?					
7	¿Ud., participa en el desarrollo y progreso de la Empresa donde labora?					

8	¿La Empresa se preocupa por dar un buen trato a todos sus trabajadores?						
	Dimensión 2 Diseño organizacional						
9	¿Considera Ud., que su jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión?						
10	¿Considera Ud., que la empresa es puntual en el pago de sus remuneraciones?						
11	¿Conoce las tareas o funciones específicas que debe realizar en su área de trabajo?						
12	¿Las tareas que desempeña corresponden a su función?						
13	¿Ud., en su área de trabajo participa en la toma de decisiones?						
14	¿La empresa cumple con los pagos puntuales de Cts, vacaciones demás beneficios sociales?						
15	¿Su jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para su opinión técnica?						
16	¿Considera Ud. Que su jefe inmediato le comunica si está realizando bien o mal su trabajo?						
17	¿Considera Ud. Que presta atención a los comunicados que emite sus jefes o la Empresa?						
	Dimensión 3: Potencial humano						
18	¿Cree Ud., que la creatividad es característica de la Empresa donde labora?						
19	¿Ud., toma iniciativas para la solución de problemas en su área de trabajo?						
20	¿Considera Ud., que su jefe está disponible cuando se le necesita?						
21	¿Cree Ud., que su trabajo es evaluado en forma adecuada?						
22	¿Cree Ud., que es fácil para sus compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas?						
23	¿Considera Ud., que los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa?						
24	¿Considera Ud., que su Empresa donde labora es flexible v se adapta bien a los cambios?						
25	¿Considera Ud., que La limpieza de los ambientes es adecuada?						
26	¿Considera Ud., que los gerentes contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la Empresa?						
27	¿Cree Ud., que existen incentivos laborales para que trate de hacer mejor su trabajo?						
28	¿Considera Ud., que el clima organizacional es el adecuado?						

Anexo 3: Certificado de validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci ^{a1}		Relevanci ^{a2}		Claridad ^{a3}		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Carga laboral								
1	Cantidad de trabajo que tengo	✓		✓		✓		
2	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
3	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
4	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
5	Conflictos con otras personas de mi trabajo	✓		✓		✓		
6	Falta de tiempo para mi vida personal	✓		✓		✓		
7	Incomodidad física en el trabajo	✓		✓		✓		
8	Carga de responsabilidad	✓		✓		✓		
9	Interrupciones molestas	✓		✓		✓		
10	Estrés (esfuerzo emocional)	✓		✓		✓		
11	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	✓		✓		✓		
12	Me desconecto al acabar la jornada laboral	✓		✓		✓		
Motivación intrínsecas								
13	Satisfacción con el tipo de trabajo	✓		✓		✓		
14	Motivación que experimento (ganas de esforzarme)	✓		✓		✓		
15	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
16	Apoyo de mi familia	✓		✓		✓		
17	Ganas de ser creativo	✓		✓		✓		
18	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	✓		✓		✓		
19	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	✓		✓		✓		
20	Me siento orgulloso de mi trabajo	✓		✓		✓		
21	Lo que tengo que hacer queda claro	✓		✓		✓		
22	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)	✓		✓		✓		
23	Calidad de vida de mi trabajo	✓		✓		✓		
Apoyo directivo								
24	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	✓		✓		✓		
25	Satisfacción con el sueldo	✓		✓		✓		
26	Reconocimiento de mi esfuerzo	✓		✓		✓		
27	Posibilidad de promoción	✓		✓		✓		
28	Apoyo de mis jefes	✓		✓		✓		
29	Apoyo de mis compañeros	✓		✓		✓		
30	Recibo información de los resultados de mi trabajo	✓		✓		✓		
31	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	✓		✓		✓		
32	Tengo autonomía o libertad de decisión	✓		✓		✓		
33	Variedad en mi trabajo	✓		✓		✓		
34	Posibilidad de ser creativo	✓		✓		✓		
35	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hoy Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr Mg: Quiroz Palacios, Sharon Anibal DNI: 09120772

Especialidad del validador: Gestión Pública y Gobernabilidad

...15...de...20...del 20...19

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 Cultura Organizacional								
1	¿Considera Ud., que su Centro de labores le ofrece la oportunidad de hacer su mejor trabajo ?	✓		✓		✓		
2	¿Cree Ud. Que su jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?	✓		✓		✓		
3	¿Cree Ud. Que su trabajo realizado juega un papel importante en el éxito de la Empresa?	✓		✓		✓		
4	¿Ud., participa en los objetivos de su Empresa?	✓		✓		✓		
5	¿Recibe apoyo de las otras áreas de trabajo para culminar su trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿Cree Ud., que puede contar con sus compañeros de trabajo cuando los necesita?	✓		✓		✓		
7	¿Ud., participa en el desarrollo y progreso de la Empresa donde labora?	✓		✓		✓		
8	¿La Empresa se preocupa por dar un buen trato a todos sus trabajadores?	✓		✓		✓		
Dimensión 2 Diseño organizacional								
9	¿Considera Ud., que su jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión?	✓		✓		✓		
10	¿Considera Ud., que la empresa es puntual en el pago de sus remuneraciones?	✓		✓		✓		
11	¿Conoce las tareas o funciones específicas que debe realizar en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿Las tareas que desempeña corresponden a su función?	✓		✓		✓		
13	¿Ud., en su área de trabajo participa en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
14	¿La empresa cumple con los pagos puntuales de Cts, vacaciones demás beneficios sociales?	✓		✓		✓		
15	¿Su jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para su opinión técnica?	✓		✓		✓		
16	¿Ud., trabaja en un ambiente agradable o mal su trabajo?	✓		✓		✓		
17	¿Considera Ud. Que presta atención a los comunicados que emite sus jefes o la Empresa?	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Potencial humano								
18	¿Cree Ud., que la creatividad es característica de la Empresa donde labora?	✓		✓		✓		
19	¿Ud., toma iniciativas para la solución de problemas en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
20	¿Considera Ud., que su jefe está disponible cuando se le necesita?	✓		✓		✓		
21	¿Cree Ud., que su trabajo es evaluado en forma adecuada?	✓		✓		✓		
22	¿Cree Ud., que es fácil para sus compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas?	✓		✓		✓		
23	¿Considera Ud., que los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa?	✓		✓		✓		
24	¿Considera Ud., que su Empresa donde labora es flexible y se adapta bien a los cambios?	✓		✓		✓		
25	¿Considera Ud., que La limpieza de los ambientes es adecuada?	✓		✓		✓		
26	¿Considera Ud., que los gerentes contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la Empresa?	✓		✓		✓		
27	¿Cree Ud., que existen incentivos laborales para que trate de hacer mejor su trabajo?	✓		✓		✓		
28	¿Considera Ud., que el clima organizacional es el adecuado?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: Monel Anibal Quiroz Palacios DNI: 09820779

Especialidad del validador: Gestión Pública y gobernabilidad.

Pertinencia: El ítem correspondió al concepto técnico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

15 de Diciembre del 2019

97
Firma del experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 Cultura Organizacional								
1	¿Considera Ud., que su Centro de labores le ofrece la oportunidad de hacer su mejor trabajo ?	✓		✓		✓		
2	¿Cree Ud. Que su jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?	✓		✓		✓		
3	¿Cree Ud. Que su trabajo realizado juega un papel importante en el éxito de la Empresa?	✓		✓		✓		
4	¿Ud., participa en los objetivos de su Empresa?	✓		✓		✓		
5	¿Recibe apoyo de las otras áreas de trabajo para culminar su trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿Cree Ud., que puede contar con sus compañeros de trabajo cuando los necesita?	✓		✓		✓		
7	¿Ud., participa en el desarrollo y progreso de la Empresa donde labora?	✓		✓		✓		
8	¿La Empresa se preocupa por dar un buen trato a todos sus trabajadores?	✓		✓		✓		
Dimensión 2 Diseño organizacional								
9	¿Considera Ud., que su jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión?	✓		✓		✓		
10	¿Considera Ud., que la empresa es puntual en el pago de sus remuneraciones?	✓		✓		✓		
11	¿Conoce las tareas o funciones específicas que debe realizar en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿Las tareas que desempeña corresponden a su función?	✓		✓		✓		
13	¿Ud., en su área de trabajo participa en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
14	¿La empresa cumple con los pagos puntuales de Cts, vacaciones demás beneficios sociales?	✓		✓		✓		
15	¿Su jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para su opinión técnica?	✓		✓		✓		

16	¿Considera Ud. Que su jefe inmediato le comunica si está realizando bien o mal su trabajo?	✓		✓		✓		
17	¿Considera Ud. Que presta atención a los comunicados que emite sus jefes o la Empresa?	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Potencial humano								
18	¿Cree Ud., que la creatividad es característica de la Empresa donde labora?	✓		✓		✓		
19	¿Ud., toma iniciativas para la solución de problemas en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
20	¿Considera Ud., que su jefe está disponible cuando se le necesita?	✓		✓		✓		
21	¿Cree Ud., que su trabajo es evaluado en forma adecuada?	✓		✓		✓		
22	¿Cree Ud., que es fácil para sus compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas?	✓		✓		✓		
23	¿Considera Ud., que los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa?	✓		✓		✓		
24	¿Considera Ud., que su Empresa donde labora es flexible y se adapta bien a los cambios?	✓		✓		✓		
25	¿Considera Ud., que La limpieza de los ambientes es adecuada?	✓		✓		✓		
26	¿Considera Ud., que los gerentes contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la Empresa?	✓		✓		✓		
27	¿Cree Ud., que existen incentivos laborales para que trate de hacer mejor su trabajo?	✓		✓		✓		
28	¿Considera Ud., que el clima organizacional es el adecuado?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: *Roagum Vertiz Ornel* Dr/ Mg: DNI: *16735492*

Especialidad del validador: *Psicología* del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


 de del 20.....
 Firma del experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci ^{a1}		Relevanci ^{a2}		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Carga laboral								
1	Cantidad de trabajo que tengo	✓		✓		✓		
2	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
3	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
4	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
5	Conflictos con otras personas de mi trabajo	✓		✓		✓		
6	Falta de tiempo para mi vida personal	✓		✓		✓		
7	Incomodidad física en el trabajo	✓		✓		✓		
8	Carga de responsabilidad	✓		✓		✓		
9	Interrupciones molestas	✓		✓		✓		
10	Estrés (esfuerzo emocional)	✓		✓		✓		
11	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	✓		✓		✓		
12	Me desconecto al acabar la jornada laboral	✓		✓		✓		
Motivación intrínsecas								
13	Satisfacción con el tipo de trabajo	✓		✓		✓		
14	Motivación que experimento (ganas de esforzarme)	✓		✓		✓		
15	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
16	Apoyo de mi familia	✓		✓		✓		
17	Ganas de ser creativo	✓		✓		✓		
18	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	✓		✓		✓		
19	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	✓		✓		✓		
20	Me siento orgulloso de mi trabajo	✓		✓		✓		
21	Lo que tengo que hacer queda claro	✓		✓		✓		
22	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)	✓		✓		✓		
23	Calidad de vida de mi trabajo	✓		✓		✓		
Apoyo directivo								
24	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	✓		✓		✓		
25	Satisfacción con el sueldo	✓		✓		✓		
26	Reconocimiento de mi esfuerzo	✓		✓		✓		
27	Posibilidad de promoción	✓		✓		✓		
28	Apoyo de mis jefes	✓		✓		✓		
29	Apoyo de mis compañeros	✓		✓		✓		
30	Recibo información de los resultados de mi trabajo	✓		✓		✓		
31	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	✓		✓		✓		
32	Tengo autonomía o libertad de decisión	✓		✓		✓		
33	Variedad en mi trabajo	✓		✓		✓		
34	Posibilidad de ser creativo	✓		✓		✓		
35	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Joaquín Jesús Osorio*

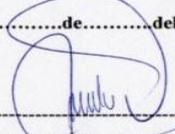
DNI: *1675722*

Especialidad del validador: *Psicólogo*

.....de..... del 20.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Carga laboral								
1	Cantidad de trabajo que tengo	✓		✓		✓		
2	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
3	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
4	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	✓		✓		✓		
5	Conflictos con otras personas de mi trabajo	✓		✓		✓		
6	Falta de tiempo para mi vida personal	✓		✓		✓		
7	Incomodidad física en el trabajo	✓		✓		✓		
8	Carga de responsabilidad	✓		✓		✓		
9	Interrupciones molestas	✓		✓		✓		
10	Estrés (esfuerzo emocional)	✓		✓		✓		
11	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	✓		✓		✓		
12	Me desconecto al acabar la jornada laboral	✓		✓		✓		
Motivación intrínsecas								
13	Satisfacción con el tipo de trabajo	✓		✓		✓		
14	Motivación que experimento (ganas de esforzarme)	✓		✓		✓		
15	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	✓		✓		✓		
16	Apoyo de mi familia	✓		✓		✓		
17	Ganas de ser creativo	✓		✓		✓		
18	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	✓		✓		✓		
19	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	✓		✓		✓		
20	Me siento orgulloso de mi trabajo	✓		✓		✓		
21	Lo que tengo que hacer queda claro	✓		✓		✓		
22	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)	✓		✓		✓		
23	Calidad de vida de mi trabajo	✓		✓		✓		
Apoyo directivo								
24	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	✓		✓		✓		
25	Satisfacción con el sueldo	✓		✓		✓		
26	Reconocimiento de mi esfuerzo	✓		✓		✓		
27	Posibilidad de promoción	✓		✓		✓		
28	Apoyo de mis jefes	✓		✓		✓		
29	Apoyo de mis compañeros	✓		✓		✓		
30	Recibo información de los resultados de mi trabajo	✓		✓		✓		
31	Mi empresa trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	✓		✓		✓		
32	Tengo autonomía o libertad de decisión	✓		✓		✓		
33	Variedad en mi trabajo	✓		✓		✓		
34	Posibilidad de ser creativo	✓		✓		✓		
35	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LOPEZ VEGA MARIA JESUS
DNI:

Especialidad del validador: MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

.....de.....del 20.19

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 Cultura Organizacional								
1	¿Considera Ud., que su Centro de labores le ofrece la oportunidad de hacer su mejor trabajo ?	✓		✓		✓		
2	¿Cree Ud. Que su jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable?	✓		✓		✓		
3	¿Cree Ud. Que su trabajo realizado juega un papel importante en el éxito de la Empresa?	✓		✓		✓		
4	¿Ud., participa en los objetivos de su Empresa?	✓		✓		✓		
5	¿Recibe apoyo de las otras áreas de trabajo para culminar su trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿Cree Ud., que puede contar con sus compañeros de trabajo cuando los necesita?	✓		✓		✓		
7	¿Ud., participa en el desarrollo y progreso de la Empresa donde labora?	✓		✓		✓		
8	¿La Empresa se preocupa por dar un buen trato a todos sus trabajadores?	✓		✓		✓		
Dimensión 2 Diseño organizacional								
9	¿Considera Ud., que su jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión?	✓		✓		✓		
10	¿Considera Ud., que la empresa es puntual en el pago de sus remuneraciones?	✓		✓		✓		
11	¿Conoce las tareas o funciones específicas que debe realizar en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿Las tareas que desempeña corresponden a su función?	✓		✓		✓		
13	¿Ud., en su área de trabajo participa en la toma de decisiones?	✓		✓		✓		
14	¿La empresa cumple con los pagos puntuales de Cts, vacaciones demás beneficios sociales?	✓		✓		✓		
15	¿Su jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para su opinión técnica?	✓		✓		✓		
16	¿Considera Ud. Que su jefe inmediato le comunica si está realizando bien o mal su trabajo?	✓		✓		✓		
17	¿Considera Ud. Que presta atención a los comunicados que emite sus jefes o la Empresa?	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Potencial humano								
18	¿Cree Ud., que la creatividad es característica de la Empresa donde labora?	✓		✓		✓		
19	¿Ud., toma iniciativas para la solución de problemas en su área de trabajo?	✓		✓		✓		
20	¿Considera Ud., que su jefe está disponible cuando se le necesita?	✓		✓		✓		
21	¿Cree Ud., que su trabajo es evaluado en forma adecuada?	✓		✓		✓		
22	¿Cree Ud., que es fácil para sus compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas?	✓		✓		✓		
23	¿Considera Ud., que los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa?	✓		✓		✓		
24	¿Considera Ud., que su Empresa donde labora es flexible y se adapta bien a los cambios?	✓		✓		✓		
25	¿Considera Ud., que La limpieza de los ambientes es adecuada?	✓		✓		✓		
26	¿Considera Ud., que los gerentes contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la Empresa?	✓		✓		✓		
27	¿Cree Ud., que existen incentivos laborales para que trate de hacer mejor su trabajo?	✓		✓		✓		
28	¿Considera Ud., que el clima organizacional es el adecuado?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LOPEZ VEGA MARIA JESUS DNI: 16022070

Especialidad del validador:

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

24 de 12 del 20 19


 Firma del experto Informante

Anexo 4 : pruebs de fiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos en el caso de ambas variables fue estimada mediante el estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach.

La confiabilidad de los instrumentos se determinó con la aplicación de una prueba piloto en un área que tiene las características similares a la unidad muestral de la población que se investigará. En ese sentido, aplicó la prueba piloto a 18 enfermeras de un servicio semejante al de las enfermeras de mi Institución

Tabla 5

Interpretación del coeficiente de confiabilidad

Valores	Nivel
De 0.81 a 1.00	Muy alta
De 0.61 a 0.80	Alta
De 0.41 a 0.60	Moderada
De 0.21 a 0.40	Baja
De 0.01 a 0.20	Muy baja

Fuente: (Ruiz, 2000) Venezuela CIDEC

Los valores de la confiabilidad para cada variable son los siguientes:

Tabla 6

Confiabilidad de los instrumentos para cada variable

Variabes	Alfa de Cronbach	N de elementos
Calidad de vida laboral Clima	0,812	35
organizacional	0,839	28

Nota: Análisis Estadístico SPSS

La interpretación del resultado de la tabla 6, expresa que el Alfa de Cronbach de la variable Calidad de vida laboral es de 0,812 de confiabilidad del instrumento, lo que quiere decir que es altamente confiable para la primera variable. Para la segunda variable Clima organizacional de 0,839 también la confiabilidad es altamente confiable.

Anexo 5: Matriz de la operacionalización de las variables.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Clima organizacional

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Dimensión 1 Cultura organizacional	Identidad. - Conflicto y cooperación. - Motivación.	1 a 8	Buena Regular Mala
Dimensión 2: Diseño organizacional	Remuneración. - Estructura. - Toma de decisiones. - Comunicación organizacional.	9 a 16	Buena Regular Mala
Dimensión 3: Potencial humano	- Confort. - Recompensa. - Innovación. - Liderazgo	17 a 28	Buena Regular Mala

Fuente: Elaboración propia.

Variable: Calidad de vida laboral

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Dimensión 1: Apoyo directivo	- Satisfacción en el trabajo - Sueldo - Reconocimiento profesional - Creatividad. - Autonomía	1 a 10	Buena Regular Mala
Dimensión 2: Carga de trabajo	- Sobrecarga de trabajo - Presión en el trabajo - Estrés	11 a 21	Buena Regular Mala
Dimensión 3: Motivación Intrínseca	- Seguridad - Confianza - Motivación - Eficiencia - Afrontamiento - Seguridad	22 a 35	Buena Regular Mala

Fuente: Elaboración propia

Anexo 6 : Base de datos

Alfa de Cronbach

	N de elementos
.842	29

RELIABILITY
 /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00035
 /SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido ^a	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.839	28

Cronbach

elementos
.930
30

RELIABILITY
 /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040
 /SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido ^a	13	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	13	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.812	35

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado
 Logaritmo
 Correlaciones no paramétricas
 Títulos
 Notas
 Conjunto de datos
 Correlaciones
 Logaritmo
 Correlaciones no paramétricas
 Títulos
 Notas
 Correlaciones

```

/VARIABLES=Clima_Organiz z Calidad_Vida Carga_Laboral Motivac_Intrins Apoyo_Directivo10
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
  
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			Clima_Organiz z	Calidad_Vida	Carga_Laboral	Motivac_Intrins	Apoyo_Directivo10
Rho de Spearman	Clima_Organiz	Coefficiente de correlación	1,000	,606**	-,256*	,716**	,413**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,010	,000	,000
		N	100	100	100	100	100
Calidad_Vida		Coefficiente de correlación	,606**	1,000	,144	,779**	,586**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,152	,000	,000
		N	100	100	100	100	100
Carga_Laboral		Coefficiente de correlación	-,256*	,144	1,000	-,170	-,490**
		Sig. (bilateral)	,010	,152	.	,090	,000
		N	100	100	100	100	100
Motivac_Intrins		Coefficiente de correlación	,716**	,779**	-,170	1,000	,403**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,090	.	,000
		N	100	100	100	100	100
Apoyo_Directivo10		Coefficiente de correlación	,413**	,586**	-,490**	,403**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	100	100	100	100	100

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).
 * La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON H: 488, W: 887 pt 04:05 p.m. 07/01/2020

	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	CO15	CO16	CO17	CO18	CO19	CO20	CO21	CO22	CO23	CO24	CO25	CO26	CO27	CO28	
1	1	1	2	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2
2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1
3	3	3	3	1	4	1	3	2	1	3	3	4	1	1	3	2	3	1	2	2	4	2	1	4	4	4	4	1	3
4	3	3	2	1	2	3	2	1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	4	2	4	4
5	3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	1	2	1
6	5	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	4	2	3
7	3	3	2	5	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3
8	3	3	2	5	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	
9	5	1	2	4	2	3	2	2	1	1	1	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	2	3	
10	1	3	2	4	2	3	2	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2
11	5	3	2	4	5	3	2	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2
12	1	3	2	4	2	3	2	1	5	3	4	3	1	3	2	3	4	2	2	4	2	5	2	4	2	3	2	2	
13	5	4	2	3	2	2	3	2	4	3	4	3	2	3	4	2	1	2	2	5	2	1	2	4	2	3	2	2	
14	1	4	2	3	2	2	3	2	4	3	4	3	2	3	5	5	1	2	2	4	2	2	2	4	2	3	2	2	
15	1	4	2	2	5	2	3	2	4	2	2	5	2	3	5	2	4	2	2	4	2	1	2	4	2	3	2	2	
16	1	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	5	5	2	4	2	2	5	2	1	2	4	2	3	2	2	
17	5	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	3	2	2	
18	1	4	2	3	2	2	3	2	5	3	2	3	2	3	4	2	4	2	2	5	4	1	2	4	2	3	2	2	
19	1	4	2	3	2	2	3	2	5	3	2	3	2	3	5	2	5	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	4	
20	1	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	5	2	3	4	2	4	2	2	4	2	3	3	2	2	3	2	4	
21	5	4	2	3	2	2	3	2	4	5	2	3	2	3	3	2	5	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	4	
22	1	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	2	4	2	5	2	3	2	2	3	2	
23	3	4	2	3	2	2	3	2	5	3	2	3	2	3	5	2	4	2	2	4	2	1	2	3	2	2	3	2	
24	1	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	2	1	2	3	2	2	3	2
25	1	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	2	4	2	5	2	3	2	2	3	2	
26	5	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	2	4	2	1	2	3	2	2	3	2	
27	1	4	2	5	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	5	2	4	2	3	4	2	1	5	5	5	5	5	3	5
28	1	5	4	3	3	5	5	5	4	3	3	3	5	5	4	3	3	5	4	3	3	2	5	5	5	5	5	3	5
29	5	4	2	3	3	5	3	2	4	5	5	3	2	3	5	2	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	3	5
30	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	5	4	2	4	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	4	
31	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	4	3	3	2	3	2	2	3	2	4	
32	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	4	4	2	3	2	2	3	2	4	
33	1	3	3	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	4	4	4	1	3	2	2	3	2	4
34	1	3	4	4	4	3	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	2	1	3	2	2	3	2	4
35	1	3	1	1	4	5	2	4	3	1	2	2	3	1	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	1	3	2	4	
36	4	3	2	4	4	3	1	1	1	1	2	2	3	1	2	2	4	4	4	4	5	4	3	2	2	3	2	4	
37	4	3	2	4	4	3	1	1	1	1	2	2	3	1	2	2	4	4	4	4	4	5	3	2	1	3	3	4	
38	4	3	2	4	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	1	2	4	4	4	3	2	1	3	3	4	
39	4	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	5	2	2	2	4	2	4	2	3	2	1	
40	4	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	5	2	5	2	2	2	4	5	4	2	5	5	5	
41	1	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	5	4	2	5	4	5	
42	1	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	5	3	4	2	4	2	4	4	4	5	4	2	5	5	5	
43	1	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	5	4	2	5	5	5	
44	1	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	5	2	5	2	4	2	4	1	3	2	2	3	2	
45	1	3	2	2	5	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	4	2	4	2	3	5	2	3	2	
46	1	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	3	3	4	2	4	2	4	2	5	2	3	2	2	3	2	
47	1	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	4	2	1	2	3	2	2	3	2	
48	1	3	2	2	3	2	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	2	4	2	4	4	1	2	4	2	5	2	2	
49	1	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	3	2	1	
50	1	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	3	2	1	
51	1	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	

49	1	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	3	2	1
50	1	3	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	1	3	3	2	4	4	1	2	4	2	3	2	1
51	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
52	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	2	2	2	2	2	5	2	3	2	2	3
53	2	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
54	2	2	2	3	1	3	5	3	2	3	3	2	2	4	1	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	5
55	2	1	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	2	3
56	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	4	3	5	5	4	5	4	4	3	1	1	3	2	3	2	2	3	
57	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	5	5	4	4	3	2	4	4	3	4	4	1	3	2	3	2	2	
58	2	2	4	2	2	1	2	2	2	3	1	3	1	5	5	3	4	4	4	4	2	4	3	2	5	2	2	
59	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	4	3	1	5	5	3	4	4	3	4	5	3	2	3	2	5	5	
60	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	5	5	5	5	3	2	4	4	3	2	1	3	2	3	2	4	5	
61	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	1	3	5	5	3	3	2	2	3	3	5	3	2	3	2	4	3	
62	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	1	3	5	5	3	3	2	2	3	3	5	3	2	3	2	4	3	
63	4	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	5	1	2	4	4	3	4	1	3	2	3	2	4	3	
64	4	2	4	2	2	1	2	2	2	3	4	3	2	5	1	2	2	4	3	4	4	3	4	2	3	2	1	
65	1	2	4	2	1	2	2	1	2	2	5	5	3	3	3	2	4	4	3	2	5	3	4	2	3	5	2	
66	4	2	4	2	3	1	3	2	2	2	5	5	1	5	3	2	2	4	3	2	1	3	4	2	3	2	1	
67	4	3	4	2	3	2	2	2	2	2	4	3	1	4	3	2	4	3	3	4	1	3	4	2	3	2	5	
68	1	4	4	4	1	4	2	4	2	1	3	3	2	4	3	2	1	4	3	4	2	3	4	2	3	2	1	
69	4	3	1	3	3	3	2	4	2	1	3	2	1	4	5	2	4	4	3	3	1	3	3	2	2	3	5	
70	1	2	2	2	2	2	2	4	4	1	1	5	5	5	5	3	3	3	2	4	2	1	3	2	2	5	2	
71	1	3	3	3	3	3	2	4	4	1	2	2	5	3	2	2	3	3	2	3	2	5	3	5	2	3	2	
72	1	3	3	3	3	3	2	4	4	5	1	5	1	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	5	
73	1	1	2	3	3	2	2	4	4	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	4	2	2	1	3	2	2	3	
74	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	1	1	1	1	
75	1	2	2	3	4	3	1	3	3	2	1	4	1	3	2	3	3	3	2	4	4	4	3	5	2	3	2	
76	1	2	2	3	4	3	1	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	3	2	4	4	4	5	4	5	5	4	
77	1	3	2	3	2	3	3	1	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	2	3	4	4	5	4	5	5	4	
78	1	3	2	4	2	3	4	1	3	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	2	1	5	4	5	5	4	
79	1	3	2	4	2	3	2	1	3	3	4	3	5	5	5	3	1	2	2	4	2	3	5	4	5	5	4	
80	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	
81	1	2	1	2	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	1	
82	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	
83	3	3	1	4	1	3	2	1	3	3	4	1	1	3	2	3	1	2	2	4	2	1	2	3	2	5	4	
84	3	3	2	1	2	3	2	1	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	5	4	
85	3	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	5	4	
86	5	3	2	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	1	
87	3	3	2	5	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	5	5	5	3	
88	3	3	2	5	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	5	5	5	5	5	
89	5	1	2	4	2	3	2	2	1	1	1	3	3	5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	
90	1	3	2	4	2	3	2	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	
91	5	3	2	4	5	3	4	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	
92	1	3	2	4	2	3	2	1	5	3	4	3	1	3	2	3	4	2	2	4	2	5	1	1	2	2	3	
93	5	4	2	3	2	2	3	2	4	3	4	3	2	3	4	2	1	2	2	5	2	1	1	3	2	1	2	
94	1	4	2	3	2	2	3	2	4	3	4	3	2	3	5	5	1	2	2	4	2	2	1	3	2	2	3	
95	1	4	2	2	5	2	3	2	4	2	2	5	2	3	5	2	4	2	2	4	2	1	1	3	2	1	2	
96	1	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	5	5	2	4	2	2	5	2	1	2	1	2	1	2	
97	5	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	3	2	1	2	
98	1	4	2	3	2	2	3	2	5	3	2	3	2	3	4	2	4	2	2	5	4	1	2	3	2	1	2	
99	1	4	2	3	2	2	3	2	5	3	2	3	2	3	5	2	5	2	2	4	2	2	2	3	2	1	2	
100	1	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	5	2	3	4	2	4	2	2	4	2	3	2	4	2	3	2	

	CV1	CV2	CV3	CV4	CV5	CV6	CV7	CV8	CV9	CV10	CV11	CV12	CV13	CV14	CV15	CV16	CV17	CV18	CV19	CV20	CV21	CV22	CV23	CV24	CV25	CV26	CV27	CV28	CV29	CV30	CV31	CV32	CV33	CV34	CV35	
1	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	
2	4	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	
3	5	5	5	2	4	4	4	5	4	5	5	2	2	4	4	4	4	1	3	3	3	3	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	
4	2	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	2	2	4	1	4	4	2	4	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	
5	5	4	5	2	5	4	4	5	2	4	5	1	5	5	1	4	4	1	2	1	4	4	3	3	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	
6	5	4	5	2	4	4	5	4	3	4	5	1	2	4	2	1	2	4	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	
7	5	5	2	2	5	4	4	4	5	4	5	3	2	4	2	3	2	4	2	3	2	1	3	3	4	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	3	2	4	2	3	2	1	2	3	2	1	3	3	4	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	
9	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	5	3	2	1	2	3	2	4	2	3	2	1	3	3	4	1	2	3	1	3	3	3	4	3	2	
10	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	4	2	1	3	3	3	4	3	3	
11	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	4	2	1	4	4	3	2	3	5	
12	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	4	2	4	4	4	3	2	3	3	
13	4	4	4	3	4	4	4	5	5	2	3	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	4	2	4	4	4	3	2	3	2	
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	5	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	4	2	4	4	4	3	2	3	2
15	4	4	2	3	2	5	2	5	5	5	5	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	4	2	4	4	4	3	2	3	2	
16	4	4	4	4	2	2	3	5	4	5	5	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	4	2	4	4	4	3	2	3	4	
17	5	5	2	5	2	2	3	5	4	3	5	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	4	2	4	4	4	3	2	3	2	
18	4	3	2	3	3	2	4	5	5	5	5	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	4	2	4	4	4	3	2	3	2	
19	4	3	2	3	3	2	4	5	5	5	5	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	4	3	2	4	3	2	4	4	3	2	3	5	
20	4	3	5	3	3	2	4	5	3	3	5	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	1	3	2	4	4	3	2	3	2	
21	4	2	3	3	5	4	3	5	5	4	2	4	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	4	3	2	4	4	3	2	2	3	
22	4	2	3	3	2	5	5	5	5	4	2	4	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	4	3	2	4	4	3	2	2	3	
23	4	2	3	3	5	5	3	5	4	4	2	4	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	4	4	2	3	3	2	1	2	3	
24	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	2	4	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	1	2	3	2	2	2	4	2	3	
25	4	4	4	4	2	3	4	5	5	4	2	4	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	4	2	3	2	2	1	3	2	3	
26	3	4	4	4	2	3	4	5	5	3	2	4	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	4	2	3	2	2	1	3	3	3	
27	1	3	2	4	2	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	2	3	2	2	1	3	3	3
28	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5
29	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	4	5	5
30	2	1	3	2	4	2	4	2	3	2	2	3	1	2	1	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	4	3	
31	4	1	3	5	4	2	5	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	4	4	3	
32	4	3	3	2	4	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	4	4	3	
33	4	1	3	2	4	2	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	4	4	3	
34	4	1	3	2	4	2	5	2	1	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	4	1	3	
35	4	3	3	2	4	2	3	1	3	2	4	2	3	2	3	2	1	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	4	2	1	
36	3	5	3	2	5	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	4	2	3	
37	4	1	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	1	3	2	3	
38	4	1	3	2	4	2	3	2	5	3	2	2	3	2	3	2	1	3	3	4	3	1	3	2	3	3	4	2	3	2	2	4	3	2	3	
39	3	1	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	4	2	3	2	1	1	1	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	3	
40	4	5	3	2	4	2	3	2	2	3	2	5	5	3	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4
41	4	1	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	5	3	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4
42	4	1	3	2	4	2	3	2	2	3	2	5	5	3	5	4	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4
43	3	1	5	2	5	2	3	2	2	3	2	5	5	3	5	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	4
44	4	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	1	4	1	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	3
45	4	2	2	4	2	2	5	2	2	3	2	2	2	4	2	3	5	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	3
46	3	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	3
47	4	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	1	3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3
48	4	2	2	4	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	4	2	5	2	2	1	1	1	3	3	2	2	2	3	2	2	4	3	2	3	
49	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	4	4	2	3	2	4	2	3	2	1	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	
50	4	2	4	1	2	4	2	3	2	2	1	2	2	3	2	4	2	3	2	1	3	3	4	3	3	2	1	2	3	2	2	4	3	3	3	
51	4	2	2	3	2	4	2	3	2	1	3	2	2	3	2	4	2	3	2	1	3	3	4	3	1	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	

50	4	2	4	1	2	4	2	3	2	2	1	2	2	3	2	4	2	3	2	1	3	3	4	3	3	2	1	2	3	2	2	4	3	3	3	
51	4	2	2	3	2	4	2	3	2	1	3	2	2	3	2	4	2	3	2	1	3	3	4	3	1	2	2	2	3	2	2	4	3	3	3	
52	4	5	2	3	2	4	2	3	2	5	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	1	3	2	2	2	2	3	1	1	4	3	3	3	
53	4	2	2	3	2	4	2	3	2	1	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	1	
54	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	4	2	2	4	2	3	2	2	1	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	5	
55	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	4	2	2	4	2	3	2	2	5	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	4	3	3	2	
56	3	2	2	5	2	3	2	2	3	2	4	2	2	4	2	3	2	2	3	2	4	5	2	3	2	4	4	2	4	2	2	3	2	3	2	
57	2	2	2	4	2	3	2	2	3	2	4	2	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	4	2	4	2	2	3	2	3	2	
58	3	1	2	4	2	3	2	2	3	2	4	2	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	4	4	2	1	2	2	3	2	3	2	
59	2	1	2	4	2	3	2	2	3	5	4	2	2	5	2	5	2	2	5	2	4	3	2	3	2	4	4	2	4	2	2	3	2	3	5	
60	3	1	2	4	5	3	2	2	3	2	4	2	2	4	2	3	2	5	5	2	4	3	2	3	2	4	4	2	4	2	2	3	2	5	2	
61	2	5	2	4	2	3	2	2	3	5	4	2	2	2	2	3	2	4	5	2	3	2	3	4	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	
62	3	1	2	4	2	3	2	2	1	5	5	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	5	3	3	3	4	2	2	3	2	3	2	
63	2	3	2	4	2	3	2	5	3	3	1	2	2	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	
64	2	3	2	5	2	3	2	1	3	5	3	1	4	2	4	2	3	2	1	3	3	4	3	5	3	3	3	1	4	2	2	3	2	2	3	
65	3	3	5	4	2	3	2	5	3	3	3	1	4	2	4	2	3	5	2	1	1	1	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	3	
66	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	3	5	4	2	4	2	3	2	1	5	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	4	2	3	
67	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	4	2	4	2	4	2	3	2	5	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	4	2	5	
68	2	4	2	5	2	2	3	2	5	3	4	2	4	2	4	2	3	2	1	3	3	4	3	5	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	
69	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	4	2	3	2	3	2	2	3	5	4	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	3	2	1	5	2	
70	3	4	2	3	2	2	3	2	4	5	4	2	3	2	3	2	2	5	2	4	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	3	2	1	2	2	
71	2	4	2	3	2	2	3	2	5	3	5	2	3	2	3	5	2	3	2	4	3	2	3	2	5	2	2	4	2	3	3	2	1	2	3	
72	3	4	2	3	5	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	2	3	5	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	5	2	
73	2	4	2	5	2	2	3	2	4	3	4	2	3	2	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	
74	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	5	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	
75	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	3	5	2	3	2	5	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	5	
76	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	
77	2	1	3	5	2	2	2	2	2	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	
78	1	3	3	5	2	2	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	
79	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	3	5	4	5	5	
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	4	1	2	1	2	1	
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	4	5	5	5	1	5	5	5	
83	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	5	2	3	2	3	2	5	4	2	4	4	2	3	2	2	2	4	5	5	5	3	5	5	5	
84	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	5	2	3	2	3	2	5	4	2	4	5	2	3	2	4	2	4	4	5	5	3	5	5	5	
85	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	5	2	3	2	3	2	5	4	2	4	4	2	3	2	3	2	4	5	5	5	3	5	5	5	
86	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	3	3	3	3	5	5	1	5	2	4	5	3	2	4	1	4	5	4	4	4	4	5	5	
87	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	5	3	3	3	5	5	5	5	3	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	
88	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	2	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	
89	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	3	3	3	3	5	5	5	3	2	4	2	3	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4		
90	3	5	5	1	2	2	1	3	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	5	3	2	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	
91	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	
92	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	3	1	3	1	1	2	2	2	3	2	2	1	2	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
93	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	2	1	3	2	1	2	3	2	1	3	3	1	4	4	3	4	5	5	5	3	5	5	
94	2	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	3	4	2	1	3	2	2	2	3	2	1	3	3	4	4	5	3	4	3	5	5	5	5	5	
95	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	4	2	1	3	2	1	2	1	2	2	3	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
96	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	3	5	3	4	3	3	5	3	5	5
97	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	3	2	4	2	3	2	1	2	1	2	1	1	3	1	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5
98	1	1	2	1	2	1	1	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	1	2	1	2	1	1	3	1	4	4	3	4	5	5	3	5	5	5	70
99	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	3	2	4	2	3	2	1	2	1	2	1	1	3	1	5	5	3	4	5	3	5	5	5	4	
100	3	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	4	2	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	4	2	1	3	3	3	4	3	3	