



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional en la calidad de vida profesional del
personal asistencial de un hospital nivel II en
Andahuaylas, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Herlinda Palomino Cardenas (ORCID: 0000-0002-7123-6913)

ASESORA:

Mg. Miluska Rosario Vega Guevara (ORCID: 0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Con mucho cariño dedico el presente trabajo a Dios, a mi querida familia, por el soporte en este nuevo reto, su colaboración ha sido fundamental, han estado conmigo en los momentos más tumultuosos. Este proyecto no fue nada fácil, pero ustedes estuvieron siempre a mi lado, ayudándome, hasta donde sus alcances lo permitían, Les agradezco con todo mi corazón.

Agradecimiento

Agradezco de todo corazón a Dios por ayudarme a alcanzar este nuevo reto, por darme la vida, por ser lo que soy, por tener lo que tengo, en especial mi linda familia llenos de salud en estos tiempos difíciles y gracias por lo que me darás.

Gracias a la Universidad Cesar Vallejo, a la escuela de posgrado, a los educadores, por permitirme ser un gran aporte a la sociedad.

Agradezco al director actual de la Institución donde laboro, a mis compañeros de trabajo por su colaboración para que se lleve a cabo el presente trabajo de Investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de Tablas.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III.METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y Diseño de Investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización.....	14
3.3. Población Muestra y Muestreo.....	16
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de Análisis de Datos.....	19
3.7. Aspectos Éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V.DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII.RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35

ANEXOS

Anexo 1: Declaratoria de autenticidad del autor

Anexo 2: Declaratoria de autenticidad del asesor

Anexo 3: Matriz de operacionalización de variables

Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos

Anexo 5: Certificado de validez

Anexo 6: Autorización de aplicación del instrumento

Anexo 7: Consentimiento informado

Anexo 7: Confiabilidad de los instrumentos

Anexo 9: Evidencias del tratamiento estadístico

Anexo 10: Evidencias de la aplicación del instrumento

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Características generales de los trabajadores asistenciales de un Hospital nivel II.....	16
Tabla 2. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Clima Organizacional.....	18
Tabla 3. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Calidad de vida profesional(CVP).....	18
Tabla 4. Análisis de confiabilidad total del cuestionario Clima Organizacional (ECOS-S) 2017.....	18
Tabla 5. Análisis de confiabilidad total del cuestionario de la calidad de Vida Profesional (CVP-35)	19
Tabla 6. Niveles de clima organizacional y sus dimensiones.....	21
Tabla 7. Niveles de calidad de vida profesional y sus dimensiones.....	21
Tabla 8. Determinación de la influencia del clima organizacional sobre la calidad de vida profesional.....	22
Tabla 9. Determinación de la influencia del clima organizacional sobre el apoyo directivo.....	23
Tabla 10. Determinación de la influencia del clima organizacional sobre la carga de trabajo.....	23
Tabla 11. Determinación de la influencia del clima organizacional sobre la motivación intrínseca.....	24

Resumen

El objetivo fue determinar la influencia del clima organizacional en la calidad de vida profesional del personal asistencial de un Hospital nivel II en Andahuaylas, 2021. De enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo correlacional, la muestra es 102 trabajadores, en quienes se aplicó dos cuestionarios, para el Clima Organizacional propuesto por Segredo (2017) que consta de 50 ítems y para calidad de vida profesional (CVP) adaptado al español por Cabezas (2000) que consta de 35 ítems. Los resultados evidenciaron un nivel de calidad de vida profesional bueno en el 67,6% de trabajadores y un nivel en riesgo para el caso del clima organizacional en el 58,8%. El análisis de regresión logística ordinal demuestra que el clima organizacional ejerce una influencia baja pero significativa sobre la calidad de vida profesional, lo cual según el coeficiente de Nagelkerke es de aproximadamente 4,8%. El análisis por dimensiones evidencia que sólo se encuentra influencia significativa en el caso de apoyo directivo, el cual según el coeficiente de Nagelkerke es de aproximadamente 8.8%. Se concluyó que el clima organizacional ejerce una influencia baja pero significativa sobre la calidad de vida profesional en el personal asistencial del hospital en estudio, especialmente sobre la dimensión apoyo directivo.

PALABRAS CLAVE: Calidad de vida profesional, Clima Organizacional, Gestión en salud.

Abstract

The objective was to determine the influence of the organizational climate on the quality of professional life of the healthcare personnel of a level II Hospital in Andahuaylas, 2021. With a quantitative approach, non-experimental design, descriptive correlation, the sample is 102 workers, in whom two questionnaires, for the Organizational Climate proposed by Segredo (2017) consisting of 50 items and for quality of professional life (CVP) adapted to Spanish by Cabezas (2000) consisting of 35 items. The results showed a good level of professional quality of life in 67.6% of workers and a level at risk in the case of organizational climate in 58.8%. The ordinal logistic regression analysis shows that the organizational climate has a low but significant influence on the quality of professional life, which according to the Nagelkerke coefficient is approximately 4.8%. The analysis by dimensions shows that significant influence is only found in the case of managerial support, which according to the Nagelkerke coefficient is approximately 8.8. It was concluded that the organizational climate exerts a low but significant influence on the quality of professional life in the healthcare personnel of the hospital under study, especially on the directive support dimension.

KEYWORDS: Quality of professional life, Organizational Climate, Health management.

I. INTRODUCCIÓN.

El clima organizacional constituye una de las variables relacionadas con la gestión que más influencia ejerce sobre las percepciones del personal de salud, como en el caso del compromiso laboral y el desempeño profesional, y aunque ha sido objeto de investigaciones recientes en establecimientos de alta complejidad (Berberoglu, 2018), se considera que existen algunos factores que deben ser analizados con mayor profundidad. Asimismo, se ha reportado que el clima organizacional puede tener una influencia directa con la capacidad de gestión del personal de salud, y como tal, afectar de manera indirecta la eficacia y la efectividad de la institución para el logro de las metas trazadas por las autoridades sanitarias en un corto o mediano plazo (Espíritu y Castro, 2020).

A partir de la evidencia existente sobre el clima organizacional, los especialistas coinciden en que los estudios que abordan este tema en las instituciones de salud representan una valiosa herramienta para establecer estrategias de mejora para la actitud del personal sanitario, en especial el personal de enfermería (Rohollah *et al.*, 2018) quienes son más susceptibles al mal manejo que realicen los gerentes y autoridades en el sector salud y los que tienen mayor contacto con los pacientes.

En cuanto a la calidad de vida profesional, está demostrado que su medición también sirve como un indicador de la calidad de los servicios sanitarios que brinda el personal de salud, y que existen notorias variaciones de acuerdo a las características del servicio en que labora el personal, en especial por la cantidad de desgaste físico y emocional que debe afrontar (Foster, 2019). Esto último se ha visto incrementado como resultado del incremento en la carga laboral por la pandemia del COVID-19, los cuales han reducido significativamente las percepciones del personal de salud acerca de la calidad de vida profesional, y que se han visto afectados por la existencia de algunos factores cuya influencia era mínima antes de la pandemia, como el género y las percepciones de desigualdad en el salario (Cuartero *et al.*, 2021).

Sin embargo, la calidad de vida profesional no sólo se ve afectada en el personal que labora en los hospitales, ya que existen reportes que indican una percepción baja en las enfermeras y técnicos de enfermería que laboran en el primer nivel de atención dentro de la estrategia de salud familiar, especialmente en la dimensión

que corresponde al entorno laboral, la cual se encuentra estrechamente relacionada con el clima organizacional (Silva *et al.*, 2020).

Un metaanálisis realizado en torno a la calidad de vida profesional del personal sanitario a nivel de Latinoamérica evidencia que el personal de salud la califica en forma general como baja, siendo la dimensión mejor calificada la correspondiente al soporte institucional del trabajo y la peor calificada el bienestar logrado con el trabajo. Sin embargo, la heterogeneidad de los resultados y las enormes brechas existentes en las respuestas obtenidas, obligan a las autoridades a adoptar estrategias nacionales y regionales específicas, adaptadas a las distintas necesidades del personal (Caicedo, 2019). Un ejemplo de ello se aprecia en el estudio de Santa Cruz (2020), quien planteó que el clima organizacional en un hospital podría ser mejorado a través del desarrollo de una estrategia de comunicación interna entre los profesionales de salud con el propósito de optimizar tanto sus vínculos a nivel laboral como personal.

En el caso del Hospital nivel II en Andahuaylas, ubicado en el departamento de Apurímac, los problemas del clima organizacional se evidencian cuando una gestión gubernamental termina en cargos de confianza evadiendo la meritocracia, en la falta de equidad, o en las diferencias remunerativas que no se ajustan a los resultados laborales, una inadecuada infraestructura, la insuficiencia de equipamientos, entre otras deficiencias. En base a esto, el propósito del presente estudio es generar cambio de conductas de las autoridades en la gestión institucional, a través de la presentación de sus resultados, conclusiones y recomendaciones, los cuales direccionen a un clima organizacional saludable donde mejore la calidad de vida en el personal asistencial. Por ello se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en la calidad de vida profesional del personal asistencial de un Hospital nivel II en Andahuaylas, 2021?

Desde un punto de vista teórico, la presente investigación se justifica porque existen pocos estudios en la región Apurímac en torno a la relación que existe entre el clima organizacional y calidad de vida profesional, información que permitirá identificar los problemas que afrontan los trabajadores dentro de los establecimientos del sector salud. Desde el punto de vista práctico, la presente investigación se justifica

porque constituye una valiosa herramienta de información para que los gestores puedan formular alternativas de solución a los problemas detectados dentro del Hospital nivel II en Andahuaylas desde el punto de vista del mismo personal de salud. Por otro lado, desde el punto de vista metodológico, si bien la presente investigación utiliza instrumentos de recolección de datos válidos y confiables en el contexto nacional, se determinó la existencia de una confiabilidad aceptable en el contexto local, con lo cual se garantiza su posterior replicación en investigaciones similares que pudieran realizarse en el futuro.

El objetivo general de la investigación es: Determinar la influencia del clima organizacional en la calidad de vida profesional del personal asistencial de un Hospital nivel II en Andahuaylas, 2021. De él se desprenden los siguientes objetivos específicos: Determinar la influencia del clima organizacional en el apoyo directivo del personal asistencial de un Hospital nivel II en Andahuaylas 2021; Determinar la influencia del clima organizacional en la carga de trabajo del personal asistencial de un Hospital nivel II en Andahuaylas 2021; y, Determinar la influencia del clima organizacional en la motivación intrínseca del personal asistencial de un Hospital nivel II en Andahuaylas 2021.

La hipótesis general considerada en la investigación es: El clima organizacional influye significativamente en la calidad de vida profesional del personal asistencial de un Hospital nivel II en Andahuaylas 2021. A partir de ella se desprenden las siguientes hipótesis específicas: El clima organizacional influye significativamente en el apoyo directivo del personal asistencial de un Hospital nivel II en Andahuaylas 2021; El clima organizacional influye significativamente en la carga de trabajo del personal asistencial de un Hospital nivel II en Andahuaylas 2021; y, El clima organizacional influye significativamente en la motivación intrínseca del personal asistencial de un Hospital nivel II en Andahuaylas 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Cuando se abordan investigaciones en torno al clima organizacional, debe tomarse en cuenta que pueden existir distintas percepciones capaces de configurar climas globales y, eventualmente, sub-climas propios para cada unidad o servicio en particular, como resultado de eventos y sucesos específicos que dan forma a los distintos equipos de trabajo, pero que, a pesar de las diferencias, constituyen un sistema único capaz de expresar un clima organizacional que represente a toda la institución Rivera *et al.* (2018). Por el lado de la calidad de vida profesional, los estudios la representan como aquella impresión que el hombre tiene acerca de su situación en la vida, del estilo de apreciar, en concordancia a las metas, expectativa y preocupaciones que tiene en relación a su trabajo (García, 2009), y como tal, sus percepciones suelen ser más generalizables y homogéneas de una institución a otra, aunque puede verse influenciada por distintos factores propios de cada institución, como el clima organizacional.

Los antecedentes más recientes encontrados a nivel nacional incluyen los estudios de: Yupanqui (2019) quien realizó un estudio correlacional de corte transversal en el instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas para diagnosticar la calidad de vida laboral en enfermeras que laboran en el área de Emergencia, sobre una muestra de 60 enfermeras seleccionadas por conveniencia, en quienes aplicó el instrumento de CVL, hallando que el 71,7% de ellas percibe un nivel medio en su calidad de vida laboral, mientras que el análisis por dimensiones indica un 78,3% de nivel medio para la carga de trabajo, un 73,3% con nivel medio para el apoyo directivo, y un 56,7% de nivel alto para la motivación intrínseca, concluyendo, en líneas generales que el personal de enfermería presenta una calidad de vida profesional media en su mayoría.

Revatta(2019) realizó un estudio correlacional de corte transversal en el Hospital Arzobispo Loayza para establecer la calidad de vida de las enfermeras que laboran en las unidades de cuidados intensivos sobre una muestra de 20 enfermeras, en quienes se aplicó el cuestionario CVL, hallando como resultados principales que el 95% de participantes tenía un nivel bueno de calidad de vida profesional, mientras que el análisis por dimensiones, evidencia un 80% de nivel bueno para el apoyo directivo, un 85% de nivel malo para la carga de trabajo, y un

90% de nivel bueno para la motivación intrínseca, concluyendo que, en líneas generales, existe una buena calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería.

Jurado (2018) realizó un estudio en un policlínico del distrito de San Luis-Lima, con el propósito de demostrar la existencia de relación entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en trabajadores asistenciales, a través de un estudio correlacional de corte transversal, sobre una muestra formada por 56 trabajadores, hallando como resultados que el 50% de participantes consideraba adecuado el clima organizacional, y que las dos variables de estudio presentaban una relación positiva alta y significativa de acuerdo al coeficiente de Rho de Spearman, con un valor de 0,757.

Ricse (2017) realizó un estudio correlacional de corte transversal, a nivel de los establecimientos de EsSalud y MINSA en Lima-Perú, para establecer la existencia de una correlación entre el clima organizacional y calidad de vida de los médicos anesthesiólogos, sobre una muestra aleatoria conformada por 63 médicos en quienes se aplicó los cuestionarios CO y CVL, encontrándose una relación positiva baja y significativa entre ambas variables, determinada mediante el coeficiente Rho de Spearman, con un valor de 0,29, con lo cual se concluye que a medida que aumenta el clima organizacional aumenta también ligeramente la calidad de vida de los médicos.

Cárdenas y Condori (2017) realizaron un estudio correlacional de corte transversal en el Hospital III de Goyeneche-Arequipa, con la finalidad de establecer la relación entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral en el personal de enfermería del servicio de hospitalización, sobre una muestra formada por 84 enfermeras en quienes se aplicó los cuestionarios CO y CVL, hallando un clima organizacional saludable en el 53,6% y una calidad de vida laboral buena en el 82,1%, con una asociación significativa entre ambas variables con la prueba de Chi cuadrado ($\chi^2=4,154$; $p=0,004$), concluyendo que las enfermeras que perciben mejor clima organizacional presentan también una mejor calidad de vida.

Los antecedentes más recientes encontrados a nivel internacional incluyen los estudios de: Cañizares y Cedeño (2020) que en su tesis analizaron los factores

del entorno laboral que influyen en la calidad de vida del personal de enfermería de un hospital ecuatoriano, a través de un estudio descriptivo transversal, sobre una muestra de 40 enfermeras en quienes se aplicó el cuestionario CVP, obteniendo como resultados principales que el 67,5% percibe un mal clima laboral, el 60% reconoce la existencia de sobrecarga laboral, el 82,5% consideraba que sus actividades le generaban estrés y el 55% percibe cambios en su conducta y estilos de vida, concluyendo que el clima existente en su entorno de trabajo puede influir en la calidad de vida laboral de las enfermeras.

Abouzed *et al.* (2020) en su artículo evaluaron la calidad de vida laboral que percibieron los profesionales de enfermería en un centro hospitalario y los factores psicosociales que se asocian a ello, a través de un estudio descriptivo de corte transversal que contó con una muestra de 240 enfermeras en quienes se aplicó el cuestionario CVP-25, obteniendo como resultado promedio un 41% con alta carga de trabajo, 48% que perciben mucho apoyo directivo y 82% con motivación intrínseca alta, así como un 94% que se siente satisfecho con su vida laboral, concluyendo que, si bien existe una alta carga laboral, la percepción sobre su vida laboral es positiva en el personal de enfermería.

Almendarez (2020) en su artículo describe el clima organizacional en las enfermeras que laboran en un hospital público de México, a través de un estudio descriptivo de corte transversal, sobre una muestra de 33 personas enfermeras, hallando resultados en dimensiones del clima organizacional con mayor promedio fueron la motivación laboral (3,67 puntos) y la colaboración y buen trato (3,35 puntos), mientras que los promedios más bajos se encontraron en las dimensiones equipos y distribución de personas y material (2,57 puntos) y organización y desempeño (2,74 puntos), concluyendo que la visibilización de estos hallazgos contribuye en gran medida con la formulación de estrategias adecuadas por parte del personal administrativo del hospital.

Asaron *et al.* (2019) realizaron un estudio sobre la relación entre distintos factores organizacionales y la calidad de vida en el trabajo, a través de un estudio descriptivo analítico de corte transversal, sobre una muestra de 132 enfermeras que laboran en un hospital de salud pública en Israel, hallando una correlación positiva significativa entre la satisfacción laboral y el ambiente laboral de

enfermería, los cuales contribuyeron significativamente a la explicación de la varianza de la calidad de vida laboral y el clima organizacional ($t = 4.55$, $p < 0.001$), concluyendo que el entorno organizacional está estrechamente relacionado con otras variables organizacionales.

Santos *et al.* (2018) realizaron una investigación en un hospital universitario terciario de Sao Paulo, Brasil, para verificar la asociación entre la calidad de vida de las enfermeras y su entorno laboral, a través de un estudio correlacional de corte transversal, sobre una muestra de 143 enfermeras, obteniendo como resultado unos valores promedio aceptables para el clima laboral con 2,3 puntos, y la calidad de vida profesional con 14,1 puntos, con puntajes más altos en la calidad de vida para aquellas enfermeras que tienen mayor salario y tiempo de trabajo superior a seis años, concluyendo que el ambiente laboral influye en la calidad de vida laboral de las enfermeras.

A continuación, se presentan las diferentes teorías sobre las variables de estudio. El Clima Organizacional (CO) estudia la conducta del individuo dentro de una organización, motivo por el cual es necesario investigar para así considerarlo y entenderlo para el mejor rendimiento de los servidores de las diferentes instituciones (Segredo, 2017). En las organizaciones se genera una dinámica que permite interaccionar a la cultura del trabajador, las estrategias de trabajo en las empresas y los procesos administrativos, bajo una mística, los hábitos de trabajo, la manera de entender y el modo de ejercer del trabajador, son el conjunto de elementos que se direccionan a resolver los problemas de las organizaciones, los cuales de manera reciente están abordando modelos inclusivos y basados en la diversidad de los trabajadores (Dezenberg, 2017).

Bernal *et al.* (2015) consideran que el clima organizacional representa una figuración de las características que tiene cualquier organización, de la misma forma en que las características propias de un individuo constituyen su personalidad. El uso del término “clima” para hacer alusión a esta variable tiene su base en que el clima organizacional ejerce una influencia sobre el comportamiento de un individuo en su trabajo, en una manera similar a la que produce el clima atmosférico, y al igual que este es un complejo multidimensional de elementos.

Los primeros en referirse al clima organizacional desde el enfoque perceptual fueron Litwin y Stringer (1968) quienes sostuvieron que el entorno laboral y sus características son percibidas por el trabajador, las cuales pueden ser medidas mediante el uso de los sentidos naturales, y a su vez pueden influir en el estado emocional del trabajador, tanto en su comportamiento como en la proactividad. Los autores intentaron dar a conocer que la conducta de los trabajadores se ve modificada por la motivación y el ámbito profesional en el que se despliega, y que existen factores que determinan los posibles cambios conductuales y de percepción del trabajador.

Debe tomarse en cuenta que los teóricos que abordan el tema del clima organizacional se basan en tres perspectivas principales para comprender y medir este constructo: (a) la medida múltiple de atributos organizacionales, (b) la medida perceptual de atributos individuales, y (c) la medida perceptual de atributos organizacionales (Brunet, 1997).

Para Silva (1993) el clima organizacional como constructo es definido como un fenómeno conformado por la interacción que establecen los individuos en una organización y el contexto laboral que les rodea, lo que conlleva a una conexión entre la persona y el ambiente. Por otra parte, Acosta y Venegas (2010) determinaron que el clima organizacional es un constructo que se forma por la impresión de los propios trabajadores de una organización, y que en dicha concepción también suele participar la opinión del mismo, sobre la autonomía, la estructura, la recompensa, el apoyo y apertura.

Para Segredo *et al.* (2015) el clima organizacional en un establecimiento de salud puede ser analizado en tres dimensiones: el comportamiento organizacional, la estructura organizacional y el estilo de dirección. Dichos autores basaron el establecimiento de dichas dimensiones y sus indicadores de acuerdo con los hallazgos descritos por Rignack *et al.* (2014) en su tesis doctoral, inicialmente en una muestra de docentes universitarios. Esta forma de analizar el clima organizacional aborda todos los aspectos que constituyen la organización de una empresa, tanto subjetivos como objetivos, así como indicadores que la analizan de manera individual como colectiva, y que son específicos para las instituciones de salud.

El comportamiento organizacional, es aquello que permite estudiar sistemáticamente las acciones y actitudes que los individuos presentan dentro de la organización, y comprende los indicadores motivación, comunicación y relaciones interpersonales y de trabajo (Segredo *et al.*, 2015). En torno al comportamiento organizacional positivo, esta variable, en particular lo correspondiente a la equidad en las tareas y el número de comidas con los colegas favorecen el incremento en el compromiso laboral y reducción del conflicto trabajo hogar, demostrando así, que las intervenciones de mejora en este campo no deberían centrarse en el comportamiento de los profesionales de la salud sino en el comportamiento de las organizaciones (Liu *et al.*, 2021). De acuerdo con Rigñack *et al.* (2014), esta dimensión comprende tres categorías: motivación, comunicación y relaciones interpersonales y de trabajo.

La estructura organizacional es definida por Segredo *et al.* (2015) como un ordenamiento formal de carácter dinámico, que comprende “interacciones y coordinaciones entre los medios, los procesos y el componente humano de la organización” presentados bajo la forma de normas y procedimientos, con el fin de que sus objetivos sociales se vean asegurados; y comprende como indicadores el funcionamiento, las condiciones laborales y el estímulo al desarrollo organizacional. Nugroho y Azam (2021) resaltaron que la estructura organizacional en instituciones de salud con similares características generan diferentes grados de satisfacción en el personal de salud, como resultado de las diferencias en el diseño del trabajo y las competencias, por lo que el papel de los gestores adquiere una gran importancia en este aspecto. De acuerdo con Rigñack *et al.* (2014), esta dimensión comprende tres categorías: funcionamiento, condiciones de trabajo y estímulo al desarrollo organizacional.

El estilo de dirección es la manera en que los directivos de la institución llevan a cabo sus actividades y las encaminan hacia el logro de los objetivos trazados por la institución, y comprende los indicadores liderazgo, participación, solución de conflictos y trabajo en equipo (Segredo *et al.*, 2015). De acuerdo con Rensis Likert (1968) el clima organizacional propone una enseñanza de estilo de gestión a través de un modelo con cuatro perfiles; autoritario coercitivo, autoritario benevolente, consultivo y participativo, cada uno de los cuales generan ambientes

de trabajo que afectan en mayor o menor medida la disposición del trabajador para cumplir su actividad en la empresa. De acuerdo con Rigñack *et al.* (2014), esta dimensión comprende tres categorías: liderazgo, participación, solución de conflictos y trabajo en equipo.

Respecto al constructo teórico de la calidad de vida profesional, se presentan las principales teorías. Hanzeliková *et al.* (2011) la calidad de vida profesional corresponde a las emociones positivas de satisfacción que perciben los trabajadores como resultado de la ecuanimidad entre las responsabilidades que deben cumplir el personal, y los elementos que cuentan para hacerlas frente. Robles *et al.* (2016) consideran que se trata de un concepto para negociar de acuerdo a su dependencia, las relaciones sociales, el estado físico, su salud psicológica y su relación con el entorno.

El modelo de Hackman y Oldham (1976) habla sobre las características del puesto de trabajo, para poder satisfacer al trabajador, para difundir motivación y satisfacción con su puesto laboral. El trabajador deberá de identificar las tareas que debe de cumplir en su centro laboral. Dichas labores deben de tener un significado importante dentro de la tarea que se cumple, el trabajo debe de estar enmarcado dentro del principio de la autonomía, que significa elegir a su propia voluntad y finalmente el trabajo debe de generar retroalimentación en el trabajador, es decir reconforta en forma permanente en las emociones y actitudes del trabajador. Todas estas dimensiones deben de motivar al trabajador y generarle un ambiente saludable y proactivo, generando mejora en la satisfacción y productividad, disminuyendo el ausentismo y abandono por parte del trabajador, es decir, un trabajador motivado y comprometido con su trabajo, no genera pérdida a la organización. Por otro lado, todas estas mejoras está en función del estado psicológico del trabajador (Checa, 2015).

La teoría de Chris Argyris (1979) nos habla del comportamiento del ser humano en las entidades, como producto de la industrialización que se vive desde hace más de 80 años, ha generado una sensación de insatisfacción en la vida laboral del trabajador, en la actualidad este problema se ha acentuado y ha generado una corriente de investigación que trata de establecer el porqué de esta insatisfacción, por lo que la mayor parte de los puntos de relación entre el trabajador

y el ambiente laboral ha generado estudios que tratan de explicar las relaciones humanas las cuales están orientadas a mejorar el entorno del trabajador, por otro lado debido a las limitaciones exigidas a personas por las disposiciones industriales, ha generado un ambiente de resistencia y rechazo por parte del trabajador al orden impuesto por las organizaciones, el trabajador ha generado una insatisfacción que le fomenta resistencia a las condiciones laborales llegando a debilitar la organización (Reyes, 2011).

Ortiz (2018) pretendían lograr el bienestar y satisfacción de los individuos de una organización laboral mediante la elaboración de un modelo de calidad de vida, que se compone de cuatro elementos, basado en el modelo planteado por Patlán (2016). El primero manifiesta la colaboración del emprendedor en las diferentes determinaciones dentro de una institución, donde permitirá la solución de conflictos, con efectos positivos dentro del ambiente laboral. El segundo elemento es la participación en la reestructuración del trabajo que permita cambios en la organización, y cubran las necesidades de cada trabajador, generando un enriquecimiento y la generación de grupos de trabajo, que estimulen la empatía entre ellos y una mayor producción.

El tercer elemento es la innovación permanente en la que deben de entrar las organizaciones y por ende la capacitación continua del trabajador, generando una recompensa, consecuente motivación y un mayor esfuerzo por parte del trabajador, generando una mayor producción, mejor rendimiento para la organización, así como un comportamiento laboral innovador (Shanker *et al.*, 2017). Finalmente, el cuarto elemento es el mejoramiento del ambiente laboral que significaría una mejora del espacio físico de la organización. El clima organizacional es el principal factor que podría renovar la calidad de vida, por ende el desempeño de los colaboradores en las instituciones prestadoras de servicios, todo ello se reflejaría en un mejor servicio al usuario.

La teoría de Kurt Lewin, principal impulsor de la psicología Gestalt y creador de la Teoría del campo que fundamenta investigaciones sobre dinámica de grupos, es muy usada en las empresas e instituciones con el fin de mejorar el entorno de la organización y la producción de las compañías. Según esta teoría el trabajador y su entorno es una sola unidad, es decir están integrados entre sí, por lo que se les

debe de tratar en forma conjunta y no separada. Torres (2016) evidencia la necesidad de satisfacer las necesidades del trabajador, para modernizar la calidad de vida con una serie de cambios o implementación de estrategias de mejorar el ambiente laboral, y de esta manera generar un mejor desarrollo de las organizaciones, en especial en las prestadoras de servicios de salud (González y Dardo, 2018).

Entre las dificultades que inciden en la calidad de vida del trabajador se destacan los aspectos políticos, económicos, psicológicos y sociológicos, por lo que se plantea que el trabajador debería de recibir una mejor remuneración, lo cual se convertiría en la base para los cambios a nivel individual y colectivo en el ambiente laboral (Alves *et al.*, 2013). Por ello, en países de bajos ingresos se han reportado aumento en la migración de médicos hacia otros con una economía mejor desarrollada, con el propósito de alcanzar un mejor nivel de vida y mayor satisfacción por su trabajo. Sin embargo, aún son pocos estudios los que sirven de evidencia para este fenómeno en este grupo de países (Vaidya *et al.*, 2020).

Las dimensiones que suelen utilizarse con mayor frecuencia para el análisis de la calidad de vida profesional corresponden a las utilizadas por Cabezas (2000) en su versión en español del CVP-35: el apoyo directivo, las cargas de trabajo y la motivación intrínseca. Sin embargo, algunos autores consideran que el análisis factorial de dicho instrumento puede permitir la existencia de ocho dimensiones en vez de tres (Domínguez, 2017). La ventaja del modelo planteado en el CVP-35 es que al tener menor número de dimensiones se hace más práctico su análisis posterior, así como una menor saturación de los profesionales encuestados, considerando que debieron contestar dos instrumentos y que el primero ya tiene 50 preguntas.

En relación al apoyo directivo, se ha apreciado que existen percepciones distintas entre los distintos profesionales que conforman el equipo de salud, ya que esta se percibe como mayor entre los médicos, mientras que los auxiliares de enfermería sienten que el apoyo es mínimo hacia su labor, razón por la cual la gestión debe considerar una mejora en la forma de comunicación de las autoridades con todo el personal (Díaz *et al.*, 2013). Por otro lado, se ha visto que en los hospitales cuyos directivos incentivan el desarrollo del clima espiritual suelen

expresar en las enfermeras una menor fatiga por el trabajo realizado y una mayor satisfacción, razón por la cual, este aspecto no debe ser descuidado en las estrategias que elaboren (Cruz *et al.*, 2020).

En el caso de la carga de trabajo, los profesionales de salud que laboran en hospitales constituyen uno de los grupos más afectados por esta variable, por lo que es muy común encontrar en ellos cuadros de estrés como resultado de sus horarios prolongados y rotativos, situación que no puede ser evitada por la gestión, pero que debe ser compensada para disminuir sus efectos negativos en el trabajador (Birhanu *et al.*, 2020). Otra de las causas de un aumento de carga laboral la constituyen el desequilibrio existente entre el aumento de demanda de atención y el contrato de nuevos profesionales para cubrir dicha demanda, el cual no sólo afecta el rendimiento laboral sino la calidad de vida profesional del personal de salud (Pérez *et al.*, 2020). Sin embargo, resulta curioso que al comparar el agotamiento del personal médico con los que trabajaban de manera voluntaria, a pesar de que ellos también reportan una alta carga laboral, posiblemente como resultado de su alto grado de compromiso con el trabajo (Pöyhiä *et al.*, 2020).

Por el lado de la motivación intrínseca, se ha visto que el personal expresa diferencias en cuanto a la motivación que sienten cuando se comparan distintos servicios, ya que el personal puede percibir que en algunos servicios su labor es más importante que en otros, y amortiguar con ello el efecto de una mayor presión laboral a la que se verían sometidos, y que con el tiempo desencadenan agotamiento y bajo rendimiento laboral (Hernández, 2017). Asimismo, se ha encontrado una percepción ligeramente más positiva por parte de los varones en algunos puestos de trabajo, lo cual puede estar relacionado con una sensación de mayor autonomía y el hecho de no tener actividades muy rutinarias (Toscano *et al.*, 2020). Basados en la relación que existe entre motivación intrínseca y la calidad de vida laboral, se han planteado alternativas de mejora del entorno laboral sanitario que apoye la motivación intrínseca, que innove los sistemas de pago, incentive el reconocimiento de la prestación de servicios, y mejore las horas de trabajo, con el fin de disminuir el agotamiento de los médicos y la insatisfacción laboral (Tung *et al.*, 2020).

Para Cruz (2018) el estudio del término calidad de vida profesional supone como principal propósito para los directivos de cualquier organización o empresa el valorar la percepción que tienen los trabajadores en relación a sus ambientes de trabajo, así como permitir el reconocimiento de los principales factores que pueden determinar que esta sea positiva o negativa. A partir de ello pueden formularse estrategias de mejora en beneficio del personal, y de manera indirecta, beneficio para las personas atendidas por ellos.

III. METODOLOGÍA

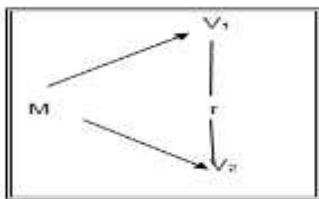
3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de Investigación

El estudio se encuentra dentro del enfoque cuantitativo, el cual, según Ramos (2015), considera que su objetivo es comprobar una hipótesis usando procedimientos estadísticos o establecer los parámetros que rigen en una determinada variable expresándolos mediante información numérica. Según Hernández y Mendoza (2018) se ubica en el nivel explicativo ya que la finalidad de estudio es estudiar un fenómeno en particular con el propósito de explicarlo, interpretarlo y dar a conocer el reporte correspondiente. Adicionalmente, Gil *et al.* (2017) considera que este tipo de investigación sigue un método hipotético-deductivo, que permiten presentar los nuevos conocimientos a través de leyes que orienten la práctica educativa.

Diseño de investigación. El presente estudio tiene un diseño no experimental, ya que se medirán tal cual se presentan en el momento, no se manipuló ninguna de las variables, es transversal pues los datos se recolectaron en un solo momento, descriptivo y correlativo ya que describirá la información recopilada para precisar la relación existente (Hernández & Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización



Dónde:

M: Personal asistencial de un Hospital nivel II en Andahuaylas

V1: Clima Organizacional

r: Influencia

V2: Calidad de vida profesional

3.2.1 Variable 1. Clima Organizacional

Definición conceptual. El clima organizacional se puede expresar como la impresión que los trabajadores poseen de las organizaciones y la evolución que sucede en el núcleo de una entidad (Segredo, 2017).

Definición operacional

Para evaluar el Clima Organizacional en el sector salud se empleó el Instrumento validado por Segredo (2017), herramienta descrita operacionalmente en función a 50 ítems agrupados en tres dimensiones: (a) Comportamiento organizacional, analiza la actuación de las personas y agrupaciones; cuenta con 3 indicadores (b) Estructura Organizacional, es la forma de programar las actividades y distribuir debidamente sus obligaciones, es el soporte que lo mantiene; cuenta con 3 Indicadores; y, (c) Estilo de dirección, se refiere al vínculo interactivo de un conjunto de individuos y la institución, cuenta con 4 indicadores.

Cada ítem tendrá tres alternativas, las cuales tendrán puntaje distinto siguiendo el modelo de una escala de Likert, en donde nunca es igual a 0, a veces tendrá valor de 1, y siempre tendrá un puntaje de 2. Para mayor detalle ver el anexo 3.

3.2.2. Variable 2. Calidad de vida Profesional

Definición conceptual. Emociones positivas de satisfacción que perciben los trabajadores como resultado de la ecuanimidad entre las responsabilidades que deben cumplir el personal, y los elementos que cuentan para hacerlas frente (Hanzeliková et al., 2011).

Definición Operacional: Para medir CVP está conformado de 35 ítems agrupados en tres dimensiones: (a) Apoyo directivo, para lograr los objetivos trazados se debe remar en equipo y armonía junto con los directivos, tiene 5 indicadores, (b) Carga de trabajo, es la cantidad de exigencias requeridas tanto físicas como mentales que una persona experimenta en su labor, tiene 3 indicadores, y, (c) Motivación intrínseca, es la que nos empuja a realizar nuestras actividades porque realmente nos gusta, tiene 06 indicadores. La realización de nuestras actividades es la retribución (Cabezas, 2000).

Cada ítem tendrá diez alternativas, las cuales tendrán puntaje distinto siguiendo el modelo de una Escala de Likert, en donde: nada =1 y 2, algo= 3,4 y 5, bastante= 6, 7 y 8, mucho = 9 y 10. Para mayor detalle ver anexo 3

3.3 Población, Muestra y Muestreo

La población de estudio está conformada por 185 trabajadores que conforman el personal asistencial del Hospital en estudio. Se realizó muestreo por conveniencia.

- **Criterios de inclusión:** Servidores que tengan una continuidad laboral mayor a un año consecutivo con tipo de contrato de 276,728 y CAS regular.
- **Criterios de exclusión.** Trabajadores administrativos, CAS COVID 19.

Tabla 1

Características generales de los trabajadores asistenciales de un Hospital nivel II.

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	61	59,8%
	Masculino	41	40,2%
Estado civil	Soltero	48	47,1%
	Casado	51	50,0%
	Divorciado	1	1,0%
	Viudo	2	2,0%
Personal	Técnico	36	35,3%
	Profesional	66	64,7%
Condición laboral	Nombrado 276	7	6,9%
	Contratado 728	59	57,8%
	CAS regular	36	35,3%
Total		102	100,0%

FUENTE: Encuesta

Muestra.

El muestreo es no probabilístico por conveniencia, ya que permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos (Tozan y Manterola, 2017). La muestra está constituida por 102 trabajadores asistenciales, de los cuales el 59.8% son mujeres y el 40.2% son varones, el 6.9% con contratos de 276 (Nombrados), el 57.8% contratos 728 (Plazo indeterminado) y el 35.3% CAS regular. El 65 % de

la población es personal profesional de los diferentes grupos ocupacionales y el 35% personal técnico.

Muestreo

La unidad de análisis es cada uno de los trabajadores asistenciales de un Hospital nivel II, que conforman la población de estudio por muestreo no probabilístico por conveniencia.

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

3.4.1. Técnica de recolección de datos.

En el caso del presente estudio se utilizó la encuesta, que consiste en la obtención de información sobre las variables en estudio a través de una lista sistematizada de preguntas (Hernández & Mendoza, 2018).

3.4.2. Instrumento de recolección de datos.

Como instrumentos para la recolección de información se usó los siguientes cuestionarios: Para la variable Clima Organizacional en salud (ECOS-S), se empleó el instrumento de CO propuesto por Segredo (2017) que refleja 50 ítems y para la variable calidad de vida profesional se usó el instrumento de CVP adaptado por cabezas (2000) que consta de 35 ítems. Para su uso en la presente investigación, y por estar dentro de un contexto nacional, dichos instrumentos fueron nuevamente validados por tres expertos con grado de maestría, y también se realizó la prueba de confiabilidad del instrumento en el 20% de la población mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo valores de $\alpha=0,808$ para el instrumento CO y $\alpha=0,904$ para el CVP.

3.4.3. Validación y confiabilidad del instrumento

Para determinar la validez basado en el contenido de los instrumentos se empleó el método de juicio de expertos. Según Hernández et al. (2014), éste método consiste en preguntar a personas expertas acerca de la pertinencia, relevancia, claridad y suficiencia de cada uno de los ítems.

Tabla 2

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Clima organizacional (ECOS-S) 2017

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
<i>Sánchez Félix Rosaby</i>	si	si	si	Aplicable
<i>Camero Zubizarreta Eddie</i>	si	si	si	Aplicable
<i>Flores Sotelo Willian Sebastián</i>	si	si	si	Aplicable

Tabla 3

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Calidad de vida profesional (CVP)

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
<i>Sánchez Félix Rosaby</i>	si	si	si	Aplicable
<i>Camero Zubizarreta Eddie</i>	si	si	si	Aplicable
<i>Flores Sotelo Willian Sebastián</i>	si	si	si	Aplicable

Los resultados en la tabla 2 y 3 evidencian que los cuestionarios de Clima organizacional (ECOS-S) 2017 y Calidad de vida profesional (CVP) presentan suficiente evidencia de validez basada en el contenido, pues los expertos las consideraron aplicables. Se podrán verificar los certificados de validez de los instrumentos en el anexo 5.

3.4.4. Confiabilidad de los instrumentos

Tabla 4

Análisis de confiabilidad total del cuestionario Clima Organizacional (ECOS-S) 2017

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,808	50

Sobre una prueba piloto en 20 trabajadores y se alcanzó un Alfa de Cronbach de 0,808. El resultado nos puede mostrar un nivel de confiabilidad muy alto en el Cuestionario denominado clima Organizacional.

Tabla 5

Análisis de confiabilidad total del cuestionario de la calidad de Vida Profesional (CVP-35)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,904	35

Sobre una prueba piloto en 20 trabajadores y se alcanzó un Alfa de Cronbach de 0,904. El resultado nos puede mostrar un nivel de confiabilidad muy alto en el Cuestionario denominado Calidad de Vida Profesional (CVP-35).

3.5. Procedimientos

Se presentó una solicitud a la Dirección del Hospital nivel II para poder hacer el trabajo de investigación en dicho establecimiento, para lo cual nos entrevistamos con el director a quien mediante documento presentado en mesa de partes solicitamos la respectiva autorización (ver anexo 6). En un segundo momento se socializo a los trabajadores sobre el trabajo a realizar, informando para su respectiva participación en el estudio, también se socializo el tipo de cuestionario y los objetivos de la investigación y la forma como ellos podrían colaborar con la misma, luego se les informo como llenar el cuestionario, haciendo saber la importancia de su participación, llenando los cuestionarios de ECOS-S y CVP, el tiempo de duración de las encuestas fueron de 15 minutos, manteniendo el anonimato y confidencialidad, para luego hacer el procesamiento de la indagación y la presentación de conclusiones mediante análisis estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

Las cifras alcanzadas fueron tabuladas y mostradas en tablas de distribución de frecuencias. Dado que las variables son de naturaleza cuantitativa, se empleó la prueba estadística de regresión logística para ver la probabilidad de las variables. En todos los casos se empleó un nivel de significancia de 0,05. Para el análisis estadístico se empleó el software estadístico SPSS versión 25; considerando como regla de decisión: (a) Se tabularon los datos, (b) se determinaron los rangos para

cada variable y la influencia de las variables y cada una de sus dimensiones y (c) se formularon las hipótesis estadísticas:

Si $p \geq \alpha$, aceptar el H_0 .

Si $p < \alpha$; rechazar el H_0 .

Nivel de significación teórica: $\alpha = 0.05$

3.7. Aspectos éticos

El estudio se sustentará en los fundamentos éticos planteados por la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo y las determinaciones correspondientes de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud. Además, se solicitará el permiso respectivo a la dirección del Hospital en estudio, indicando que se respetarán los principios considerados en la Declaración de Helsinki para la realización de investigaciones que incluyan a seres humanos (Barrios, 2016), garantizando el anonimato de los participantes, la voluntariedad de su participación, el hecho de que no se les perjudicará por participar o no participar del estudio, y que han sido elegidos sin aplicar ningún criterio discriminatorio.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 6

De acuerdo con la tabla 6, se observa la percepción de los trabajadores asistenciales de un Hospital nivel II acerca del clima organizacional, en la que el 58,8% presenta un nivel en riesgo y el 41,2% presenta un nivel adecuado. En cuanto a las dimensiones, se observa que en las tres dimensiones predominó el nivel en riesgo con porcentajes entre 52,0% y 73,5%.

Niveles de clima organizacional y sus dimensiones

Clima organizacional	Inadecuado		En riesgo		Adecuado	
	n	%	n	%	n	%
Comportamiento organizacional	3	2,9%	66	64,7%	33	32,4%
Estructura organizacional	4	3,9%	53	52,0%	45	44,1%
Estilos de dirección	2	2,0%	75	73,5%	25	24,5%
Clima organizacional	-	-	60	58,8%	42	41,2%

Tabla 7

De acuerdo con la tabla 7, se observa que la percepción de los trabajadores asistenciales de un Hospital nivel II acerca de la calidad de vida profesional es buena para el 67,6%. En las dimensiones apoyo directivo y motivación intrínseca se encontró una mayor frecuencia de percepción buena/alta con 52,9% y 81,4% respectivamente, mientras que en la dimensión carga del trabajo se halló una mayor frecuencia de percepción regular con un 56,9%.

Niveles de calidad de vida profesional y sus dimensiones

Calidad de vida profesional	Deficiente /Baja		Regular		Buena/Alta		Excelente/ Excesiva	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Apoyo directivo	4	3,9%	44	43,1%	54	52,9%	-	-
Carga del trabajo	4	3,9%	58	56,9%	40	39,2%	-	-
Motivación intrínseca	-	-	5	4,9%	83	81,4%	14	13,7%
Calidad de vida profesional			26	25,5%	69	67,6%	7	6.9%

4.2 Contrastación de hipótesis

Para mostrar cómo influye la variable independiente (clima organizacional) sobre la variable dependiente (calidad de vida profesional) se utilizó como prueba estadística para el análisis inferencial la regresión logística ordinal, ya que los datos para el modelamiento son de carácter cualitativo ordinal.

4.3 Prueba de hipótesis general

En la tabla 8 se observa el valor de la prueba Chi cuadrado= 3.950 y el valor de $p < 0.05$ con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se llega a la conclusión de que el clima organizacional influye en la calidad de vida profesional del personal asistencial de un Hospital nivel II en Andahuaylas, 2021. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.048, indicando que la variable clima organizacional influye en un 4,8% sobre la calidad de vida profesional del personal asistencial, aunque se consideran valores óptimos para el modelo de regresión logístico los que se encuentran entre 0.2 y 0.4.

Tabla 8

Determinación de la influencia del clima organizacional en la calidad de vida profesional

Modelo	Chi-cuadrado	p	Pseudo R ² Nagelkerke
Final	3,950	0,047	0,048

Prueba de hipótesis específica 1

En la tabla 9 se observa el valor de la prueba Chi cuadrado= 7,487 y el valor de $p < 0.05$ con lo cual se rechaza la hipótesis nula y se llega a la conclusión de que el clima organizacional influye sobre el apoyo directivo en el personal asistencial de un Hospital nivel II en Andahuaylas, 2021. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.088, indicando que la variable clima organizacional influye en un 8,8% sobre la calidad de vida profesional del personal asistencial, aunque se consideran valores óptimos para el modelo de regresión logístico los que se encuentran entre 0.2 y 0.4.

Tabla 9

Determinación de la influencia del clima organizacional sobre el apoyo directivo

<i>Modelo</i>	<i>Chi-cuadrado</i>	<i>p</i>	<i>Pseudo R²Nagelkerke</i>
<i>Final</i>	7,487	0,008	0,088

Prueba de hipótesis específica 2

En la tabla 10 se observa el valor de la prueba Chi cuadrado= 0.556 y el valor de $p > 0.05$ con lo cual se acepta la hipótesis nula y se llega a la conclusión de que el clima organizacional no influye sobre la carga del trabajo en el personal asistencial de un Hospital nivel II en Andahuaylas, 2021. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.007, indicando que la variable clima organizacional influye en un 0,7% sobre la calidad de vida profesional del personal asistencial, muy por debajo de los valores óptimos para el modelo de regresión logístico que se encuentran entre 0.2 y 0.4.

Tabla 10

Determinación de la influencia del clima organizacional sobre la carga de trabajo

<i>Modelo</i>	<i>Chi-cuadrado</i>	<i>p</i>	<i>Pseudo R²Nagelkerke</i>
<i>Final</i>	0,556	0,456	0,007

Prueba de hipótesis específica 3

En la tabla 11 se observa el valor de la prueba Chi cuadrado= 0.398 y el valor de $p > 0.05$ con lo cual se acepta la hipótesis nula y se llega a la conclusión de que el clima organizacional no influye sobre la motivación intrínseca en el personal asistencial de un Hospital nivel II en Andahuaylas, 2021. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.006, indicando que la variable clima organizacional influye en un 0,6% sobre la calidad de vida profesional del personal asistencial, muy por debajo de los valores óptimos para el modelo de regresión logístico que se encuentran entre 0.2 y 0.4.

Tabla 11

Determinación de la influencia del clima organizacional sobre la motivación intrínseca

<i>Modelo</i>	<i>Chi-cuadrado</i>	<i>p</i>	<i>Pseudo R²Nagelkerke</i>
<i>Final</i>	<i>0,398</i>	<i>0,528</i>	<i>0,006</i>

V. DISCUSIÓN

El clima organizacional constituye una de las variables relacionadas con la gestión que más influencia ejerce sobre las percepciones del personal de salud, dentro de las cuales se encuentra la calidad de vida profesional. Si bien existen investigaciones que abordan estas variables de manera independiente, son pocos los que buscan establecer la existencia de relación entre ambas variables dentro del equipo de salud, por lo que las presentaciones de estos resultados constituyen un aporte teórico de importancia para futuras investigaciones sobre el tema.

En relación a la variable clima organizacional, la percepción de los trabajadores asistenciales de un Hospital nivel II fue de nivel en riesgo para el 58,8% y de nivel adecuado para el 41,2%. Un resultado distinto fue reportado por Cárdenas y Condori (2017) en enfermeras del servicio de hospitalización del Hospital III de Goyeneche-Arequipa, quienes hallaron un clima organizacional adecuado en el 53,6%. De manera similar, el estudio de Jurado (2018) en trabajadores de un policlínico del distrito de San Luis-Lima, encontró que el 50% de participantes consideraba adecuado el clima organizacional. Como se aprecia en estos resultados, se estima que entre los trabajadores de los establecimientos de salud existe aproximadamente un 50% que percibe un clima organizacional adecuado, aunque es necesario realizar estudios con poblaciones de trabajadores más específicas que permitan entender mejor estas diferencias y las explicaciones de las mismas.

Debe destacarse que los hallazgos en los distintos establecimientos responden a la forma en que se lleva a cabo la gestión de sus autoridades, y no pueden ser extrapoladas o servir de referencia de lo que sucede en otros establecimientos cercanos. Sobre ello Nugroho y Azam (2021) resaltaron que la estructura organizacional en instituciones de salud, aun teniendo similares características, generan diferentes grados de satisfacción en el personal sanitario, como resultado de las diferencias en el diseño del trabajo y las competencias, por lo que el papel que desempeñen los gestores adquiere una gran importancia en este aspecto.

En relación a la variable calidad de vida profesional, la percepción de los trabajadores asistenciales del Hospital nivel II fue de nivel buena para el 67,6%, regular para el 25,5% y alta para el 6,9%. Debe considerarse que, según la forma

de medir la variable del instrumento elegido, lo ideal es que el trabajador perciba una calidad buena o alta, mientras que en otros instrumentos sólo se genera como nivel más alto la alternativa buena, por lo que podría generarse alguna confusión en la interpretación de los resultados. Otros estudios realizados en hospitales a nivel nacional han evidenciado la existencia de un nivel bueno en la calidad de vida profesional, como el de Revatta(2019) en enfermeras del Hospital Arzobispo Loayza, y Cárdenas y Condori (2017) en enfermeras del Hospital III de Goyeneche-Arequipa, donde se hallaron un nivel de calidad bueno en el 95% y 82,1%, respectivamente. Es posible que el tratarse de estudios realizados sólo en personal de enfermería explique esta percepción más positiva, ya que este grupo profesional presenta el mayor número de trabajadores en los hospitales de alta complejidad, así como una mejor distribución de sus funciones y el apoyo de un personal técnico que contribuye a disminuir su carga laboral.

Sin embargo, un resultado distinto fue reportado por Yupanqui (2019) en enfermeras del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (INEN), donde halló que el 71,7% de ellas percibe un nivel medio en su calidad de vida laboral. Se destaca sin embargo en dicho estudio, que el 56,7% de participantes presentó un nivel alto de motivación intrínseca, lo cual podría compensar en gran medida sus percepciones negativas en las demás dimensiones. Esto podría complementarse con lo descrito por Hernández (2017) acerca de la motivación intrínseca del personal de salud, quien refiere que el personal expresa diferencias en cuanto a la motivación que sienten cuando se comparan distintos servicios, ya que el personal puede percibir que en algunos servicios su labor es más importante que en otros, y amortiguar con ello el efecto de una mayor presión laboral a la que se verían sometidos, y que con el tiempo desencadenan agotamiento y bajo rendimiento laboral. En el caso del INEN, es posible que muchas de esas enfermeras, a pesar de sentirse agotadas o percibir poco apoyo directivo, sienten que su trabajo cumple un papel importante en la sociedad o que es un gran paso dentro de su formación académica y laboral y le abriría las puertas a futuras opciones laborales, lo cual motivaría su permanencia en la institución.

También debe ser considerada la existencia de otros factores que pueden influir en la mejor percepción de calidad de vida profesional en el personal de salud, como lo

mencionan Santos *et al.* (2018) en su estudio realizado en un hospital universitario terciario de Sao Paulo, Brasil, donde encontraron que las enfermeras que tienen un mayor salario y tiempo de trabajo por encima de los seis años, suelen percibir una mejor calidad de vida profesional, características que en el contexto peruano podrían verse reflejadas en el personal que se encuentra en condición de nombrado según la ley 276, pero que en el presente estudio sólo representa el 6,9% de la muestra.

En cuanto a las dimensiones de la calidad de vida profesional, el apoyo directivo presentó una mayor frecuencia de percepción buena/alta, con un porcentaje de 52,9%. Un resultado mejor fue encontrado en el estudio de Revatta (2019) en enfermeras del Hospital Arzobispo Loayza donde se encontró un 80% de nivel bueno para esta dimensión, mientras que Yupanqui (2019) en enfermeras del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas halló un 78,3% de nivel medio. Sin embargo, debe evaluarse en futuras investigaciones las diferencias que existen entre las percepciones reportadas por cada tipo de profesional que forma parte del equipo de salud, ya que el apoyo directivo no es percibido de igual manera en ellos, y este resultado podría encubrir algunas deficiencias de la institución. Estas diferencias fueron consideradas por Díaz y col. (2013), quienes hallaron una mejor percepción entre los médicos, mientras que los auxiliares de enfermería sienten que el apoyo es mínimo hacia su labor, razón por la cual ellos recomendaban que la gestión en los establecimientos de salud deben considerar una mejora en la forma de comunicación de las autoridades con todo el personal.

Por el lado de la dimensión carga de trabajo, en la presente investigación se encontró un 39,2% del personal asistencial que reportaba una carga alta y un 56,9% que percibía una carga regular. Un estudio con resultado similar fue reportado en España por Abouzed *et al.* (2020), donde hallaron que el 41% de las enfermeras percibía una alta carga de trabajo. De manera más extrema, Cañizares y Cedeño (2020) en un estudio realizado en enfermeras de un hospital ecuatoriano, encontró que el 60% de ellas reconocía la existencia de sobrecarga laboral y el 82,5% consideraba que sus actividades le generaban estrés. Estos resultados concuerdan con los mencionados por Birhanu *et al.* (2018), quienes afirman que los profesionales de salud que laboran en hospitales constituyen uno de los grupos más afectados

por la sobrecarga laboral, por lo que es muy común encontrar en ellos cuadros de estrés como resultado de sus horarios prolongados y rotativos, situación que no puede ser evitada por la gestión, pero que debe ser compensada con algún tipo de incentivo que ayude a disminuir sus efectos negativos en el trabajador

Sin embargo, Revatta (2019) encontró un resultado totalmente opuesto a los anteriormente mencionados en enfermeras del Hospital Arzobispo Loayza, reportando un 85% que percibía una baja carga de trabajo. Estas grandes diferencias percibidas pueden explicarse las diferencias existentes en la gestión del personal en las distintas instituciones, así como la mayor demanda de pacientes que estos establecimientos tienen según su complejidad. Por ello, es importante la realización de más investigaciones sobre este tema, para entender mejor los factores que determinan las diferentes percepciones de la carga laboral en el personal de enfermería y de qué manera estas diferencias pueden afectar la expresión de otras variables como la satisfacción y el rendimiento laboral.

En cuanto a la dimensión motivación intrínseca, se encontró una mayor frecuencia de percepción buena/alta con 81,4%, y también fue la única que presentó valores de percepción en el nivel excelente en el 13,7%. Otros estudios realizados a nivel nacional encontraron resultados similares para la motivación intrínseca, como el de Yupanqui (2019) en enfermeras del instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas con un 56,7% de nivel alto, seguido de un 33,3% de nivel excelente; y el de Revatta (2019) en enfermeras del Hospital Arzobispo Loayza con un 90% de nivel bueno; mientras que, a nivel internacional se destaca el estudio de Abouzed *et al.* (2020) en enfermeras de un centro hospitalario de España con un nivel alto en el 82%. Ello demuestra la ventaja de haber dividido la calificación de los puntajes en cuatro niveles en vez de tres, ya que, en el último caso, tal como se pudo apreciar al comparar los antecedentes con los resultados de la presente investigación, se hubiera dejado de percibir esta sutil diferencia.

La influencia del clima organizacional sobre la calidad de vida profesional se determinó mediante la aplicación de regresión logística ordinal, obteniendo un valor de prueba Chi cuadrado= 3.950 y $p= 0,047$, y según el Pseudo R cuadrado-coeficiente de Nagelkerke= 0.048, se puede afirmar que la variable clima organizacional influye en un 4,8% sobre la calidad de vida profesional del personal

asistencial. Este resultado es similar al reportado por Cárdenas y Condori (2017) en enfermeras del Hospital III de Goyeneche-Arequipa, donde halló una asociación significativa entre ambas variables con la prueba de Chi cuadrado ($X^2=4,154$; $p=0,004$).

Otro estudio que también demostró la existencia de una relación significativa entre ambas variables, aunque empleando una prueba de correlación con la Rho de Spearman, fue el realizado por Ricse (2017) en médicos anestesiólogos de los establecimientos de EsSalud y MINSA en Lima-Perú, donde encontró una correlación baja, positiva y significativa determinada por un coeficiente Rho de 0,29. De manera complementaria, a nivel internacional, aunque de manera descriptiva y no inferencial, Cañizares y Cedeño (2020) encontraron que el 67,5% de enfermeras que labora en un hospital ecuatoriano percibe un mal clima laboral, siendo considerado este el factor más relevante que afecta su calidad de vida profesional.

A partir de estos resultados se desprende que la variable clima organizacional presenta influencia en la percepción de calidad de vida profesional del equipo de salud, tanto en su labor asistencial como administrativa, aunque el coeficiente de Nagelkerke evidencia a su vez que el porcentaje de influencia no está dentro de los valores que pueden ser considerados óptimos, por lo que es necesario plantear estrategias de mejora, especialmente en aquellas dimensiones que han alcanzado menor nivel de percepción positivo, tanto para el clima organizacional como para la calidad de vida profesional.

La influencia del clima organizacional sobre la dimensión apoyo directivo de la calidad de vida profesional fue la única que alcanzó valor significativo tras la aplicación de regresión logística ordinal, obteniendo un valor de prueba Chi cuadrado= 7.487 y $p= 0,008$, y según el Pseudo R cuadrado- coeficiente de Nagelkerke= 0.088, se puede afirmar que la variable clima organizacional influye en un 8,8% sobre la calidad de vida profesional del personal asistencial. Esta relación entre clima organizacional y calidad de vida profesional también fue mencionada de manera indirecta por Santa Cruz (2020), quien consideraba que el clima organizacional en un hospital podría ser mejorado a través del desarrollo de una estrategia de comunicación interna entre los profesionales de salud con el propósito de optimizar tanto sus vínculos a nivel laboral como personal. Esto

debería incluir una mejor comunicación con los directivos para dejar evidencia del apoyo que le brindan, el cual muchas veces no es reconocido por falta de información.

La influencia del clima organizacional sobre la dimensión carga de trabajo de la calidad de vida profesional no encontró un valor significativo en la presente investigación de acuerdo con la interpretación del coeficiente de Wald y los niveles de significancia estadística ($p=0,456$). Un resultado diferente que puede ser relacionado con este hallazgo, es el reportado por Aharon *et al.* (2019) en enfermeras de un hospital de salud pública de Israel, donde se encontró que el entorno de trabajo y la satisfacción laboral tienen una influencia significativa sobre su calidad de vida profesional. Aunque por tratarse de un país en donde la organización y gestión de su personal de salud es mejor, es posible que las enfermeras tengan una menor percepción de la carga laboral en comparación con los países de esta región.

La influencia del clima organizacional sobre la motivación intrínseca no encontró un valor significativo en la presente investigación de acuerdo con la interpretación del coeficiente de Wald y los niveles de significancia estadística ($p=0,528$). Este resultado no coincide con la estrecha relación entre la motivación laboral y el clima organizacional que fue mencionada en el estudio de Almendarez (2020) en enfermeras que laboran en un hospital público de México, donde encontró que la dimensión del clima organizacional con mayor promedio fue la motivación laboral con 3,67 puntos. Es posible que esta diferencia se relacione con la selección de distintos trabajadores en el presente estudio, y no sólo de enfermeras, por lo cual es recomendable en futuras investigaciones realizar análisis separados de acuerdo al tipo de profesional, para ver en cuáles de ellos esta correlación se expresa en sus respuestas.

La principal limitación en la presente investigación está relacionada con las dificultades para aplicar las encuestas al encontrarse el establecimiento de salud en una coyuntura de emergencia nacional por las medidas restrictivas adoptadas ante la pandemia de COVID-19. Ello obligó a contactar al personal y distribuir las encuestas de manera personal, los cuales dependen en gran medida de la disponibilidad de tiempo para el desarrollo de los cuestionarios.

V. CONCLUSIONES

- Primero: El clima organizacional influye significativamente sobre la calidad de vida profesional en el personal asistencial de un Hospital nivel II en Andahuaylas 2021, alcanzando una influencia del 4,8% según el coeficiente de Nagelkerke. El nivel de calidad de vida profesional fue percibido como bueno en el 67,6% y el nivel de clima organizacional fue percibido en riesgo por el 58,8%.
- Segundo: El clima organizacional influye significativamente sobre el apoyo directivo en el personal asistencial de un Hospital nivel II en Andahuaylas 2021, alcanzando una influencia del 8,8% según el coeficiente de Nagelkerke.
- Tercero: El clima organizacional no influye significativamente sobre la carga de trabajo en el personal asistencial de un Hospital nivel II en Andahuaylas 2021 ($p=0,456$).
- Cuarto: El clima organizacional no influye significativamente sobre la motivación intrínseca en el personal asistencial de un Hospital nivel II en Andahuaylas 2021 ($p=0,528$).

VI. RECOMENDACIONES

- Primero: Se sugiere la realización de capacitaciones virtuales, considerando las dificultades derivadas de la pandemia COVID-19, en las que se pueda informar y/o actualizar al personal de salud en cuanto a la importancia que el clima organizacional y la calidad de vida profesional tienen para las autoridades del Hospital nivel II en Andahuaylas.
- Segundo: Se sugiere al equipo directivo del Hospital nivel II en Andahuaylas desarrollar una estrategia de comunicación interna entre los profesionales de salud con el propósito de optimizar tanto sus vínculos a nivel laboral como personal, y que incluya una mejor comunicación con los directivos para dejar evidencia del apoyo que le brindan, el cual muchas veces no es reconocido por falta de información.
- Tercero: Se recomienda al personal directivo del Hospital nivel II en Andahuaylas plantear estrategias de mejora que reduzcan la percepción negativa que se tiene acerca de la carga laboral de sus trabajadores, así como la realización de estudios que permitan identificar las áreas que se encuentran más saturadas.
- Cuarto: Se recomienda en futuras investigaciones realizar análisis separados de acuerdo al tipo de profesional, para ver en cuáles de ellos se encuentra una mayor relación entre la motivación intrínseca y el clima organizacional, la cual no pudo encontrarse en el presente estudio debido a la variedad de personal que abarcó.

REFERENCIAS

- Abouzeid, G. K., López, M. J., & Martínez, L. (2020). Consecuencias de los factores psicosociales en la calidad de vida laboral. *RECIEN. Revista Científica de Enfermería*, 19, 24-39. <https://doi.org/10.14198/recien.2020.19.0>
- Acosta U., B., & Venegas G., C. (2010). Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revista de Investigación En Psicología*, 13(1), 163–172. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v13i1.3744>
- Aharon, A. A., Madjar, B., & Kagan, I. (2019). Organizational commitment and quality of life at work among public health nurses in Israel. *Public Health Nursing*, 36(4), 534-540. <https://doi.org/10.1111/phn.12611>
- Almendarez, N. S. (2020). Capítulo 18. El clima organizacional desde la percepción del personal de enfermería de un hospital público. En: A. Sánchez, V. Azuara & I. Flores, (Eds.) *La Ciencia Administrativa para la Gestión Organizacional Sustentable* (pp. 200-210). Cuerpo Académico Administración y Agroindustria, México. <http://salinas.uaslp.mx/Documents/Memorias/La%20Ciencia%20Administrativa%20para%20la%20Gesti%C3%B3n%20Organizacional%20Sustentable.pdf>
- Alves, D., Cirera, Y., & Carlos, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16(30), 145-163. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Argyris, Ch. (1979). *El individuo dentro de la organización*. Barcelona: Herder.
- Barrios, I., Anido, V., Morera, M. (2016). Declaración de Helsinki: cambios y exégesis. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(1): 132-142. <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2016.v42n1/o14/es>
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18 <http://dx.doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bernal, I., Pedraza, N. A., & Sánchez, M. L. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un

- modelo teórico. *Estudios gerenciales*, 31(134), 8-19.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>
- Birhanu, M., Gebrekidan, B., Tesefa, G., & Tareke, M. (2018). Workload determines workplace stress among health professionals working in felege-hiwot referral Hospital, Bahir Dar, Northwest Ethiopia. *Journal of environmental and public health*, 2018: 6286010.
<https://doi.org/10.1155/2018/6286010>
- Brunet, L. (1997). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas.
- Cabezas C. (2000). La calidad de vida de los profesionales. *FMC*, 7: 53-68.
- Caicedo, H. Y. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: meta-análisis. *Signos: Investigación en sistemas de gestión*, 11(2), 41-62.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6990346>
- Cañizares, E. & Cedeño, L. (2019). *Factores del entorno laboral que influyen en la calidad de vida en el personal de enfermería del área de ginecología y obstetricia del Hospital Básico Sagrado Corazón de Jesús, Quevedo. Octubre 2019-marzo 2020*. [Tesis, Universidad Técnica de Babahoyo]. Repositorio Institucional UTB; 2020.
<http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/7992>
- Cárdenas, N. M., & Condori, K. B. (2017). *Clima organizacional y calidad de vida laboral en enfermeras del área de hospitalización del Hospital III Goyeneche. Arequipa 2017*. [Tesis, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5139/ENcahunm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Checa, E. (2015). *Análisis de la motivación laboral en un centro de menores*. [Tesis, Universidad de Jaén]. Repositorio Institucional UJAEN.
<http://tauja.ujaen.es/handle/10953.1/4587>
- Cruz, J. P., Alquwez, N., Mesde, J. H., Almoghairi, A. M. A., Altukhays, A. I., & Colet, P. C. (2020). Spiritual climate in hospitals influences nurses' professional quality of life. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1589-1597. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jonm.13113>
- Cruz, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales.

- Pensamiento & Gestión*, (45), 58-81.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/646/64659525004/html/index.html>
- Cuartero, M. E., Hidalgo, P., & Cañas, A. J. (2021). Professional Quality of Life, Engagement, and Self-Care in Healthcare Professionals in Ecuador during the COVID-19 Pandemic. *Healthcare*, 9(5), 515.
<http://dx.doi.org/10.3390/healthcare9050515>
- Díaz, C., Suárez, Ó., Fueyo, A., Mola, P., Rancaño, I., Sánchez, A. M., ... & Díaz, C. (2013). Professional quality of life in the clinical governance model of Asturias (Spain). *Gaceta sanitaria*, 27(6), 502-507.
<https://core.ac.uk/download/pdf/82101769.pdf>
- Dezenberg, M. E. (2017). *Inclusive leadership's evolving context: Organizational climate and culture connect*. [Dissertation]. Open Access to Scholarly Research of Antioch university. <https://aura.antioch.edu/etds/390>
- Dominguez, S. A. (2018). Internal structure of CVP-35: three or eight dimensions? *Investigación en educación médica*, 7(26), 109-110.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.riem.2017.04.002>
- Espíritu, A.P., & Castro, L. (2020). Clima organizacional y gestión de servicios de salud por enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión. *Conrado*, 16(76), 157-168. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000500157
- Foster, C. (2019). Investigating professional quality of life in nursing staff working in Adolescent Psychiatric Intensive Care Units (PICUs). *The Journal of Mental Health Training, Education, and Practice*, 14(1), 59-71.
<http://dx.doi.org/10.1108/JMHTEP-04-2018-0023>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una Aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*, 25(42), 43-61.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- Gil, J. L., León, J. L., & Morales, M. (2017). Los paradigmas de investigación educativa, desde una perspectiva crítica. *Revista Conrado*, 13(58), 72-74. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- González, M. C. C., & Dardo, E. (2020). Quality of work life of the doctors of the Hospital Regional of Coronel Oviedo, Paraguay, 2018. *Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna*, 7(2), 62-71.

http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2312-38932020000200062&script=sci_arttext

Hackman, J. R. y Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0030507376900167>

Hanzeliková, A., López, G., Pomares, M., Pardo, M. J., & Paz, M. (2011). La calidad de vida profesional de las enfermeras en geriatría. *Enfermería Global*, 10(24), 0-0.

https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412011000400012

Hernández, I. (2017). Calidad de vida profesional del personal de enfermería de quirófano y atención primaria de Teruel. *Atalaya Médica Turolese*, 10, 29-40.

<http://atalayamedica.comteruel.org/index.php/revista/article/view/146/152>

Hernández, R., Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill : Interamericana.

Jurado, L. (2018). *Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud de un policlínico en el distrito de San Luis, Lima-2017*. [Tesis, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16315/Jurado_HLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.

Liu, N., Zhu, Y., Wang, X., Jiang, H., & Liang, Y. (2021). Association of Organizational Behavior with Work Engagement and Work-Home Conflicts of Physician in China. *International journal of environmental research and public health*, 18(10), 5405. <https://www.mdpi.com/1114828>

Nugroho, D., & Azam, S. (2021). Influence of organizational structure, work design and competency toward nurses' performance satisfaction. *European Journal of Management and Marketing Studies*, 6(2).

<http://dx.doi.org/10.46827/ejmms.v6i2.1014>

Ortiz, A. B. (2018). *Diseño de un programa de calidad de vida laboral para la empresa Productos Paraíso del Ecuador S.A. en el año 2018* [Tesis,

- Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional PUCE. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/15652>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Patlán, J. (2016). Construcción y propiedades psicométricas de la escala de calidad de vida en el trabajo. *Cienc Trab*, 18(56): 94-105. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200004>
- Pérez, D. H., Duarte, G., del Rosario, J. M., Gómez, J., Romero, M., & Sánchez, M. B. (2020). Influence of workload on primary care nurses' health and burnout, patients' safety, and quality of care: Integrative Review. *Healthcare*, 8(1) ,12. <https://www.mdpi.com/2227-9032/8/1/12>
- Pöyhiä, R., Jaatinen, A., Niemi-Murola, L., Mtega, A., Mpumilwa, G., & Mmbando, P. (2019). Palliative care volunteers have high workload but no burnout: a questionnaire survey from Tanzania. *Journal of palliative medicine*, 22(5), 493-499. <https://www.liebertpub.com/doi/abs/10.1089/jpm.2018.0246>
- Ramos, C.A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en psicología*, 23(1), 9-17. [http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos Ramos.pdf](http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf)
- Revatta, F. J. (2019). *Calidad de vida profesional del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Arzobispo Loayza, diciembre 2018*. [Tesis, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional de la UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3783?show=full>
- Reyes, D. (2011, noviembre 25). *Comportamiento Humano En Las Organizaciones: Teoría De Chris Argyris*. [Blog]. Comportamiento Humano En Las Organizaciones. <http://dianabrendareyes.blogspot.com/2011/11/teoria-de-chris-argyris.html>
- Ricse, R. E. (2017). *Calidad de vida y clima organizacional de médicos anesthesiólogos que laboran en hospitales de EsSalud y Minsa. Lima-Perú. 2015*. [Tesis]. Repositorio de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1617>

- Rigñack, Ll., Segredo, A. M., Perdomo, I., & Pérez, J. (2014). *Evaluación del Clima organizacional en el Vicedecanato Docente. Facultad de Ciencias Médicas "10 de Octubre", 2013* [Tesis doctoral, Escuela Nacional de Salud Pública]. <http://www.convencional2015.sld.cu/index.php/convencional2015/paper/viewPaper/1767>
- Rivera, D. A., Rincón, J. E., & Flórez, S. R. (2018). Percepción del clima organizacional: Un análisis desde los macroprocesos de una ESE. *Revista Espacios*, 39(19), 5. <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2166/Percepci%C3%B3n%20del%20Clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rohollah, K., Omid, K., Saeideh, M., Mohammad, H., & Hasan, H. (2018). Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff. *Journal of Evidence - Based Integrative Medicine*, 23, 1-5. <http://dx.doi.org/10.1177/2515690X18790726>
- Santa Cruz, M. (2020). *Estrategias de comunicación interna para mejorar el clima organizacional de un hospital público de Chiclayo*. [Tesis, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional USS. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7780>
- Santos, R.R., Paiva, M., & Spiri, W. (2018). Association between nurses' quality of life and work environment. *Acta Paulista de Enfermagem*, 31(5), 472-479. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-0194201800067>
- Segredo, A. M. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43, 57-67. <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2017.v43n1/57-67/>
- Segredo, AM, Pérez, J, López, P. (2015). Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. *Rev Cubana Salud Pública*. 41(4). <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/513/376>
- Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The

- mediating effect of innovative work behavior. *Journal of vocational behavior*, 100, 67-77. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.02.004>
- Silva, K. G., Santos, P.M., Santos, S. S., Amaral, V.B., Dantas, N.V. & Pereira, S.N. (2020). Quality of life of nursing professionals working in the family health strategy. *Revista de Enfermagem Referência*, 5(4) <http://dx.doi.org/10.12707/RV20028>
- Silva, M. (1993). Hacia una definición comprehensiva del clima organizacional. *Revista de psicología general y aplicada*, 45(4), 443-451. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2378428>
- Torres, A. (2016, junio 6). *Kurt Lewin y la Teoría del Campo: El nacimiento de la psicología social*. [Página Web]. Psicología y Mente. <https://psicologiaymente.com/social/kurt-lewin-teoria-del-campo>
- Toscano, C.; Vesga, J. J.; Avendaño, B. L. (2020). Quality of life at work and its relationship with engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 138-146. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552020000100138
- Tung, Y. C., Chou, Y. Y., Chang, Y. H., & Chung, K. P. (2020). Association of intrinsic and extrinsic motivating factors with physician burnout and job satisfaction: a nationwide cross-sectional survey in Taiwan. *BMJ open*, 10(3), e035948. <https://bmjopen.bmj.com/content/10/3/e035948.abstract>
- Vaidya, A., Deo, S., Karki, S. y Neupane, SP (2020). Professional Quality of Life of Physicians in Nepal: Addressing the Present-day Need. *JNMA: Revista de la Asociación Médica de Nepal*, 58 (223), 202. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7580311/>
- Yupanqui, C. (2019). *Calidad de vida laboral en el profesional de enfermería en el servicio de emergencia del INEN - 2019* [Tesis, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio institucional UWIENER. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/3040>

ANEXOS

Anexo 1

Declaratoria de autenticidad del autor

Yo, Herlinda Palomino Cárdenas, alumna(s) de la Escuela de posgrado y Programa de Maestría en gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo filial Lima este (filial o sede), declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado “Clima organizacional en la calidad de vida profesional del personal asistencial de un Hospital nivel II en Andahuaylas,2021” son:

1. De mi (nuestra) autoría.
2. El presente Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
3. El Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en el presente Trabajo de Investigación / Tesis son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Lugar y fecha,

Palomino Cárdenas Herlinda
Apellidos y nombres del autor
DNI: 40537803

Anexo 2

Declaratoria de autenticidad del asesor

Yo, Miluska Vega Guevara docente de la Escuela de posgrado y Programa académico de Gestión de los Servicios de la salud de la Universidad César Vallejo Lima Este, asesor (a) de la Tesis titulada:

“Clima organizacional en la calidad de vida profesional del personal asistencial de un Hospital nivel II en Andahuaylas,2021” del autor Palomino Cárdenas Herlinda, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Lugar y fecha,

Vega Guevara, Miluska Rosario Asesor	
DNI 28284526	Firma
ORCID https://orcid.org/0000-0002-0268-3250	

Anexo 3

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
V. 1. Clima Organizacional	Es un fenómeno complejo, multifactorial, que involucra a factores relacionados con los estilos de dirección, la estructura y los comportamientos dentro de la organización que tienen como sustento los conocimientos, actitudes y prácticas, Segredo (2017)	Para medir el CO está descrito operacionalmente en función a 50 encisos los valores oscilaron entre 0 y 100, por lo que para clasificar el clima organizacional global se consideró el promedio total obtenido según respuestas de los encuestados y se estableció la siguiente escala ordinal: C.O. adecuado: 60 o más; en riesgo: 40 a 59 e inadecuado menos de 40, agrupados en 3 dimensiones	Comportamiento organizacional Estructura Organizacional Estilo de dirección	-Motivación -Comunicación -Relaciones interpersonales y de trabajo -Funcionamiento -Condiciones de trabajo -Estímulo al desarrollo organizacional -Liderazgo -Participación -Solución de conflictos -Trabajo en equipo	Escala: ordinal Nivel: politómica Nunca = 0 A veces = 1 Siempre = 2
V.2 Calidad de vida Profesional	Emociones positivas de satisfacción que perciben los trabajadores como resultado de la ecuanimidad entre las responsabilidades que deben cumplir el personal, y los elementos que cuentan para hacerlas frente (Hanzeliková et al., 2011).	Para medir CVP está conformado de 35 ítems que ofrecen respuestas de opinión en una escala de 1 a 10 puntos y califica : Deficiente (10 – 20 puntos),Regular (21 – 50 puntos),Buena (51 – 68 puntos),Excelente(69 – 100 puntos)evalúa 3 dimensiones	Apoyo directivo Carga de trabajo Motivación Intrínseca	-Posibilidad de expresar lo que se siente y necesita -Satisfacción con el sueldo -El reconocimiento del esfuerzo -Oportunidad de ser promocionado -Apoyo de los jefes o adjuntos y compañeros -Cantidad de trabajo -Prisas y agobios -Presión que se recibe por la -- cantidad de trabajo -El tipo de trabajo que realiza -Motivación que experimenta -Exigencia de capacitación -Apoyo familiar -Ganas de ser creativo -Empatía	Escala: ordinal Nivel: politómica En una escala de 1 a 10 puntos y califica como: Deficiente: 1 a 2 puntos Regular: 3 a 5 puntos Buena: 6 a 8 puntos Excelente: 9 a 10 puntos

Variable 1: Clima organizacional

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y rangos
Comportamiento organizacional	Motivación	10,15,29,35,45	Escala: ordinal Nivel: polinómica	Clasificación de CO por Dimensiones y categorías C.O. Adecuado: 6 a mas CO en riesgo: 4 a 5,9 CO Inadecuado: menos de 4
	Comunicación	2,17,22,37,48		
	Relaciones interpersonales y de trabajo	3,18,23,38,46		
Estructura Organizacional	Funcionamiento	6,11,25,30,43	Escala: ordinal Nivel: polinómica	Análisis de CO Global C.O. Adecuado: 60 a mas CO en riesgo: 40 a 59 CO Inadecuado: menos de 40
	Condiciones de trabajo	1,16,21,36,47		
	Estímulo al desarrollo organizacional	5,20,31,40,50		
Estilo de dirección	Liderazgo	7,12,26,32,41	Escala: ordinal Nivel: polinómica	
	Participación	4,19,24,39,49		
	Solución de conflictos	9,14,28,34,44		
	Trabajo en equipo	8,13,27,33,42		

Variable 2: Calidad de vida profesional

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala	Nivel y rangos
Apoyo directivo	Posibilidad de expresar lo que se siente y necesita Satisfacción con el sueldo El reconocimiento del esfuerzo Oportunidad de ser promocionado Apoyo de los jefes o adjuntos y compañeros	2,3,4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28 y 30	<p>Escala: Likert de 1-10 ordinal Nivel: politómica</p> <p>Nada = 1 y 2</p> <p>Algo = 3, 4 y 5</p> <p>Bastante = 6, 7 y 8</p> <p>Mucho = 9 y 10</p>	<p>Deficiente (13 – 26 puntos)</p> <p>Regular (27 – 65 puntos)</p> <p>Buena (66 – 104 puntos)</p> <p>Excelente (105 - 130)</p>
Carga de trabajo	Cantidad de trabajo Prisas y agobios Presión que se recibe por la cantidad de trabajo	1, 6,7, 8,17, 18,19, 21, 24, 25, 33		<p>Bajo (11 – 22 Puntos)</p> <p>Regular (23 – 55 puntos)</p> <p>Alto (56 – 88 puntos)</p> <p>Excesivo (89 – 110 puntos)</p>
Motivación intrínseca	El tipo de trabajo que realiza Motivación que experimenta Exigencia de capacitación Apoyo familiar Ganas de ser creativo Empatía	9,12, 13, 15, 26, 27, 29, 31, 32, 35		<p>Deficiente (10 – 20 puntos)</p> <p>Regular (21 – 50 puntos)</p> <p>Buena (51 – 80 puntos)</p> <p>Excelente (81 – 100 puntos)</p>
CVP global percibida	calidad de vida de mi trabajo	34		<p>CVP Global</p> <p>35-70 deficiente</p> <p>71-175 regular</p> <p>176-280 buena</p> <p>281-350 excelente</p>

Anexo 4

Instrumentos de recolección de datos

Evaluación del clima organizacional en salud-Segredo (ECOS-S) 2017

El propósito de este instrumento (cuestionario) es encontrar áreas de oportunidades que permitan mejorar el clima de trabajo en esta organización. La información que usted nos proporcione será de mucha utilidad en la búsqueda de la mejora continua de la institución

I. Datos del encuestado:

Sexo: ___(M)___(F) Edad: _____ Estado civil: _____

Personal: ___(profesional)___(Técnico) Condición laboral: _____

II. Lea cuidadosamente cada una de estas afirmaciones y establezca en qué medida usted considera se aplica en su área de trabajo. Para cada inciso marque con una X una sola respuesta: Nunca (N), A veces (AV) o Siempre (S).

III. Incisos del cuestionario:

Escala		Valores		
Nunca		0		
A veces		1		
Siempre		2		
Nº	Ítems	Valores		
1	El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable	0	1	2
2	La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio	0	1	2
3	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales	0	1	2
4	Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente	0	1	2
5	Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma	0	1	2
6	Los trabajadores conocen la misión de la institución	0	1	2
7	Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar	0	1	2
8	Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo	0	1	2
9	Todos los problemas se discuten de una manera constructiva	0	1	2
10	El trabajo que realizo me gusta	0	1	2
11	El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores	0	1	2
12	Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo	0	1	2
13	Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo	0	1	2
14	En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios	0	1	2
15	Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal	0	1	2
16	Las condiciones físicas de trabajo son buenas	0	1	2
17	Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución	0	1	2
18	Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo	0	1	2
19	Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos	0	1	2
20	En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos	0	1	2
21	Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas	0	1	2
22	La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores	0	1	2
23	El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución	0	1	2
24	Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución	0	1	2
25	Las acciones de control se realizan de forma planificada	0	1	2

26	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo	0	1	2
27	El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente	0	1	2
28	Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo	0	1	2
29	En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento	0	1	2
30	Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización	0	1	2
31	En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores	0	1	2
32	Cuando se inicia una tarea se explica el por qué	0	1	2
33	Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos	0	1	2
34	Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas	0	1	2
35	Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de la institución	0	1	2
36	Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas	0	1	2
37	La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida	0	1	2
38	La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización	0	1	2
39	En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores	0	1	2
40	Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza	0	1	2
41	A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo	0	1	2
42	Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo	0	1	2
43	Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular	0	1	2
44	Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras	0	1	2
45	Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran	0	1	2
46	En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo	0	1	2
47	Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución	0	1	2
48	La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo	0	1	2
49	Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución	0	1	2
50	Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización	0	1	2

Gracias por su apoyo.

Instrumento de Calidad de Vida Profesional (CVP-35)

El presente cuestionario es anónimo. Lea atentamente los datos y responda con aspa en un recuadro de cada fila de los enunciados, la sinceridad de las respuestas permitirá garantizar el nivel de confiabilidad del estudio.

Datos del encuestado

Sexo: ___(M)___(F) Edad: _____ Estado civil: _____

Personal: ___(profesional)___(Técnico) Condición laboral: _____

Le presentamos los enunciados en relación a su trabajo, piense en su actual situación profesional y diga cómo se presentan los enunciados dentro de su vida profesional. Deberá responder calificando del 1 al 10, donde nada tiene como valor 1 y 2, algo tiene como valores 3, 4 y 5, bastante tiene como valores 6, 7 y 8, y mucho tiene como valores 9 y 10.

N°	Enunciados	Nada		Algo			Bastante			Mucho	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Cantidad de trabajo que tengo										
2	Satisfacción con el tipo de trabajo										
3	Satisfacción con el sueldo										
4	Posibilidad de promoción										
5	Reconocimiento de mi esfuerzo										
6	Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo										
7	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo										
8	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo										
9	Motivación "ganas de esforzarme"										
10	Apoyo de mis jefes										
11	Apoyo de mis compañeros										
12	Apoyo de mi familia										
13	Ganas de ser creativo										
14	Posibilidad de ser creativo										
15	Dejo de tener comunicación al acabar la jornada laboral										
16	Recibo información de los resultados de mi trabajo										
17	Conflicto con otras personas de mi trabajo										
18	Falta de tiempo para mi vida personal										
19	Incomodidad física en el trabajo										
20	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito										
21	Carga de responsabilidad										
22	El lugar donde trabajo trata la calidad de vida de mi puesto										
23	Tengo autonomía o libertad de decisión										
24	Existe interrupciones molestas										
25	Estrés (esfuerzo emocional)										
26	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo										
27	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual										
28	Variedad en mi trabajo										
29	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas										
30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas										
31	Lo que tengo que hacer queda claro										
32	Me siento orgulloso(a) de mi trabajo										
33	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud										
34	Calidad de vida de mi trabajo										
35	Practicas la empatía										

Gracias por su apoyo.

Anexo 5

Certificado de validez



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comportamiento organizacional							
2	La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio	X		X		X		
3	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales	X		X		X		
10	El trabajo que realizo me gusta	X		X		X		
16	Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal	X		X		X		
17	Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución	X		X		X		
18	Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo	X		X		X		
22	La información en la institución fluye de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores	X		X		X		
23	El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución	X		X		X		
25	En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento	X		X		X		
26	Los trabajadores se sienten satisfechos de lo que han aportado a los resultados de la institución	X		X		X		
37	La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida	X		X		X		
38	La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización	X		X		X		
45	Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran	X		X		X		
46	En la institución se estima el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo	X		X		X		
48	La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estructura Organizacional							
1	El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable	X		X		X		
3	Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma	X		X		X		
6	Los trabajadores conocen la misión de la institución	X		X		X		
11	El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores	X		X		X		
16	Las condiciones físicas de trabajo son buenas	X		X		X		
20	En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos	X		X		X		

21	Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas	X		X		X	
25	Las acciones de control se realizan de forma planificada	X		X		X	
30	Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización	X		X		X	
31	En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores	X		X		X	
36	Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas	X		X		X	
40	Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza	X		X		X	
43	Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular	X		X		X	
47	Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución	X		X		X	
50	Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Estilo de dirección	SI	No	SI	No	SI	No
4	Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente	X		X		X	
7	Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar	X		X		X	
8	Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo	X		X		X	
9	Todos los problemas se discuten de una manera constructiva	X		X		X	
12	Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo	X		X		X	
13	Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo	X		X		X	
14	En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios	X		X		X	
19	Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos	X		X		X	
24	Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución	X		X		X	
26	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo	X		X		X	
27	El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente	X		X		X	
28	Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo	X		X		X	
32	Cuando se inicia una tarea se explica el por qué	X		X		X	
33	Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos	X		X		X	
34	Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas	X		X		X	
39	En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores	X		X		X	
41	A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo	X		X		X	

42	Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo	X		X		X	
44	Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras	X		X		X	
49	Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):SI HAY SUFICIENCIA.....

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: FLORES SOTELO WILLIAN SEBASTIAN **DNI:** 06175729

Especialidad del validador: GESTION ECONÓMICA EMPRESARIAL / ECONOMÍA

27 de MAYO del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**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



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Apoyo directivo							
3	Satisfacción con el sueldo	X		X		X		
4	Posibilidad de promoción	X		X		X		
5	Reconocimiento de mi esfuerzo	X		X		X		
10	Apoyo de mis jefes	X		X		X		
11	Apoyo de mis compañeros	X		X		X		
14	Posibilidad de ser creativo	X		X		X		
15	Dejo de tener comunicación al acabar la jornada laboral	X		X		X		
16	Recibo información de los resultados de mi trabajo	X		X		X		
20	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	X		X		X		
22	El lugar donde trabajo trata la calidad de vida de mi puesto	X		X		X		
23	Tengo autonomía o libertad de decisión	X		X		X		
30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Carga de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cantidad de trabajo que tengo	X		X		X		
6	Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo	X		X		X		
7	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	X		X		X		
8	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	X		X		X		
17	Conflicto con otras personas de mi trabajo	X		X		X		
18	Falta de tiempo para mi vida personal	X		X		X		
19	Incomodidad física en el trabajo	X		X		X		
21	Carga de responsabilidad	X		X		X		
24	Existe interrupciones molestas	X		X		X		
25	Estrés, esfuerzo emocional	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Motivación Intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
2	Satisfacción con el tipo de trabajo	X		X		X		
9	Motivación "ganas de esforzarme"	X		X		X		
12	Apoyo de mi familia	X		X		X		
13	Ganas de ser creativo	X		X		X		
26	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	X		X		X		
27	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	X		X		X		
28	Variedad en mi trabajo	X		X		X		
29	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	X		X		X		

31	Lo que tengo que hacer queda claro	X		X		X	
32	Me siento orgulloso(a) de mi trabajo	X		X		X	
33	Mi trabajo tiene consecuencias negativas	X		X		X	
34	Calidad de vida de mi trabajo	X		X		X	
35	Practicas la Empatía	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):**SI HAY SUFICIENCIA**.....

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: FLORES SOTELO WILLIAN SEBASTIAN DNI: 06175729

Especialidad del validador: GESTION ECONÓMICA EMPRESARIAL / ECONOMÍA

27 de MAYO del 2021

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- ³**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.



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comportamiento organizacional							
2	La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio	X		X		X		
3	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales	X		X		X		
10	El trabajo que realizo me gusta	X		X		X		
15	Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal	X		X		X		
17	Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución	X		X		X		
18	Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo	X		X		X		
22	La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores	X		X		X		
23	El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución	X		X		X		
29	En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento	X		X		X		
35	Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de la institución	X		X		X		
37	La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida	X		X		X		
38	La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización	X		X		X		
45	Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran	X		X		X		
46	En la institución se estiló el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo	X		X		X		
48	La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estructura Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable	X		X		X		
5	Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma	X		X		X		
6	Los trabajadores conocen la misión de la institución	X		X		X		
11	El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores	X		X		X		
16	Las condiciones físicas de trabajo son buenas	X		X		X		
20	En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos	X		X		X		

21	Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas	X		X		X	
25	Las acciones de control se realizan de forma planificada	X		X		X	
30	Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización	X		X		X	
31	En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores	X		X		X	
36	Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas	X		X		X	
40	Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza	X		X		X	
43	Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular	X		X		X	
47	Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución	X		X		X	
50	Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Estilo de dirección							
4	Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente	Si	No	Si	No	Si	No
7	Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar	X		X		X	
8	Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo	X		X		X	
9	Todos los problemas se discuten de una manera constructiva	X		X		X	
12	Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo	X		X		X	
13	Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo	X		X		X	
14	En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios	X		X		X	
19	Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos	X		X		X	
24	Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución	X		X		X	
26	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo	X		X		X	
27	El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente	X		X		X	
28	Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo	X		X		X	
32	Cuando se inicia una tarea se explica el por qué	X		X		X	
33	Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos	X		X		X	
34	Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas	X		X		X	
39	En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores	X		X		X	
41	A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo	X		X		X	

	trabajo	K		K		K	
44	Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras	^		^		^	
49	Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución	^		^		^	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SANCHEZ FELIX ROSARY

DNI: 09143366

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACION, MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico 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

Abancay 12 de JUNIO del 2021

Rosary
Dra. Rosaby Sánchez Félix
 PSICOLOGA
 C. Ps. P. 3041

Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Apoyo directivo							
3	Satisfacción con el sueldo	X		X		X		
4	Posibilidad de promoción	X		X		X		
5	Reconocimiento de mi esfuerzo	X		X		X		
10	Apoyo de mis jefes	X		X		X		
11	Apoyo de mis compañeros	X		X		X		
14	Posibilidad de ser creativo	X		X		X		
15	Dejo de tener comunicación al acabar la jornada laboral	X		X		X		
16	Recibo información de los resultados de mi trabajo	X		X		X		
20	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	X		X		X		
22	El lugar donde trabajo trata la calidad de vida de mi puesto	X		X		X		
23	Tengo autonomía o libertad de decisión	X		X		X		
30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Carga de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Cantidad de trabajo que tengo	X		X		X		
6	Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo	X		X		X		
7	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	X		X		X		
8	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	X		X		X		
17	Conflicto con otras personas de mi trabajo	X		X		X		
18	Falta de tiempo para mi vida personal	X		X		X		
19	Incomodidad física en el trabajo	X		X		X		
21	Carga de responsabilidad	X		X		X		
24	Existe interrupciones molestas	X		X		X		
25	Estrés, esfuerzo emocional	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Motivación Intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
2	Satisfacción con el tipo de trabajo	X		X		X		
9	Motivación "ganas de esforzarme"	X		X		X		
12	Apoyo de mi familia	X		X		X		
13	Ganas de ser creativo	X		X		X		
26	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	X		X		X		
27	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	X		X		X		
28	Variedad en mi trabajo	X		X		X		
29	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	X		X		X		

31	Lo que tengo que hacer queda claro	X		X		X	
32	Me siento orgulloso(a) de mi trabajo	X		X		X	
33	MI trabajo tiene consecuencias negativas	X		X		X	
34	Calidad de vida de mi trabajo	X		X		X	
35	Practicas la Empatía	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SANCHEZ FELIX ROSABY

DNI: 09143266

Especialidad del validador: DOCTOR EN EDUCACION, MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA

- 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.

Abancay 12 de JUNIO del 2021

Rosaby
 Dra. Rosaby Sánchez Félix
 PSICOLOGA
 C.Ps.P. 3041

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comportamiento organizacional							
2	La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio	X		X		X		
3	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales	X		X		X		
10	El trabajo que realizo me gusta	X		X		X		
15	Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal	X		X		X		
17	Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución	X		X		X		
18	Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo	X		X		X		
22	La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores	X		X		X		
23	El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución	X		X		X		
29	En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento	X		X		X		
35	Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de la institución	X		X		X		
37	La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida	X		X		X		
38	La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización	X		X		X		
45	Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran	X		X		X		
46	En la institución se estiló el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo	X		X		X		
48	La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Estructura Organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable	X		X		X		
5	Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma	X		X		X		
6	Los trabajadores conocen la misión de la institución	X		X		X		
11	El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores	X		X		X		
16	Las condiciones físicas de trabajo son buenas	X		X		X		
20	En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos	X		X		X		

21	Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas	X		X		X	
25	Las acciones de control se realizan de forma planificada	X		X		X	
30	Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización	X		X		X	
31	En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores	X		X		X	
36	Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas	X		X		X	
40	Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza	X		X		X	
43	Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular	X		X		X	
47	Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución	X		X		X	
50	Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Estilo de dirección							
4	Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente	Si	No	Si	No	Si	No
7	Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar	X		X		X	
8	Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo	X		X		X	
9	Todos los problemas se discuten de una manera constructiva	X		X		X	
12	Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo	X		X		X	
13	Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo	X		X		X	
14	En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios	X		X		X	
19	Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos	X		X		X	
24	Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución	X		X		X	
26	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo	X		X		X	
27	El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente	X		X		X	
28	Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo	X		X		X	
32	Cuando se inicia una tarea se explica el por qué	X		X		X	
33	Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos	X		X		X	
34	Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas	X		X		X	
39	En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores	X		X		X	
41	A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo	X		X		X	

	trabajo	✓		✓		✓	
44	Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras	✓		✓		✓	
49	Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

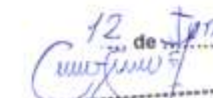
Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Eddie Camero Zubizarreta
 DNI: 2.966.8547

Especialidad del validador: Psicología Clínica - Salud Pública

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**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


 12 de Junio del 2021
 Mg. Eddie Camero Zubizarreta
 PSICÓLOGO CLÍNICO
 C.Ps.P. 8282

Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Apoyo directivo								
3	Satisfacción con el sueldo	X		X		X		
4	Posibilidad de promoción	X		X		X		
5	Reconocimiento de mi esfuerzo	X		X		X		
10	Apoyo de mis jefes	X		X		X		
11	Apoyo de mis compañeros	X		X		X		
14	Posibilidad de ser creativo	X		X		X		
15	Dejo de tener comunicación al acabar la jornada laboral	X		X		X		
16	Recibo información de los resultados de mi trabajo	X		X		X		
20	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	X		X		X		
22	El lugar donde trabajo trata la calidad de vida de mi puesto	X		X		X		
23	Tengo autonomía o libertad de decisión	X		X		X		
30	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Carga de trabajo								
1	Cantidad de trabajo que tengo	X		X		X		
6	Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo	X		X		X		
7	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	X		X		X		
8	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	X		X		X		
17	Conflicto con otras personas de mi trabajo	X		X		X		
18	Falta de tiempo para mi vida personal	X		X		X		
19	Incomodidad física en el trabajo	X		X		X		
21	Carga de responsabilidad	X		X		X		
24	Existe interrupciones molestas	X		X		X		
25	Estrés, esfuerzo emocional	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Motivación Intrínseca								
2	Satisfacción con el tipo de trabajo	X		X		X		
9	Motivación "ganas de esforzarme"	X		X		X		
12	Apoyo de mi familia	X		X		X		
13	Ganas de ser creativo	X		X		X		
26	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	X		X		X		
27	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	X		X		X		
28	Variedad en mi trabajo	X		X		X		
29	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	X		X		X		

31	Lo que tengo que hacer queda claro	X		X		X	
32	Me siento orgulloso(a) de mi trabajo	X		X		X	
33	Mi trabajo tiene consecuencias negativas	X		X		X	
34	Calidad de vida de mi trabajo	X		X		X	
35	Practicas la Empatía	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Eddie Camero Zubizarreta

DNI: 29666544

Especialidad del validador: Psicología Clínica - Salud Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se enseña 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.

12 de Junio del 2021

 Mg. Eddie Camero Zubizarreta
 PSICÓLOGO CLÍNICO
 C.Ps.P. 6282

Firma del Experto Informante.

Anexo 6

Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

ANDAHUAYLAS 31 DE MAYO DEL 2021.

NOTA N°502-HIA-RAAP-ESSALUD-2021

LICENCIADA:

HERLINDA CÁRDENAS PALOMINO

PRESENTE. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE SUS INSTRUMENTOS DE LA TESIS ENMARCADA, "CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DEL PERSONAL ASISTENCIAL DEL HOSPITAL I ESSALUD SANTA MARGARITA DE ANDAHUAYLAS, 2021".

REF: CARTA P.065-2021-UCV-EPG-SP.

Previo un cordial saludo me dirijo a usted, para hacer de su conocimiento que este despacho autoriza para que Aplique sus Instrumentos de la Tesis enmarcada "Clima organizacional en la Calidad de vida profesional del personal asistencial del Hospital I EsSalud Santa Margarita de Andahuaylas, 2021", debiendo presentar a este Despacho los resultados del estudio realizado.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Atentamente.

Dr. Roberto G. Huachua Ancochea
DIRECTOR
HOSPITAL ANDAHUAYLAS
RED ASISTENCIAL APURIMAC

RGHA/mmm

www.essalud.gob.pe

IR AYACUCHO N° 704
CPR – VILLA SALINAS
ANDAHUAYLAS, APURIMAC, PERU
TELF. (085) 421233-421433

Anexo 7

Consentimiento informado

Estimado participante: Ud. está siendo invitado a participar en la investigación que viene desarrollando la Tesista Herlinda Palomino cárdenas de la UCV. Si Ud. Acepta participar voluntariamente en este estudio, se le solicitara que responda una escala que contiene afirmaciones sobre clima organizacional y calidad de vida profesional que le tomara aproximadamente 15 minutos.

La participación en esta actividad es voluntaria. Los datos obtenidos serán de carácter confidencial. Para absolver cualquier pregunta o duda, Ud. Puede contactar a la tesista.

Sus derechos como participante incluyen:

- Anonimato: Todos los datos que Ud. Ofrezca son absolutamente anónimos, por lo tanto, no habrá manera de identificar individualmente a los participantes de la investigación.
- Integridad: Ninguna de las preguntas que responda resultara perjudicial.
- Participación voluntaria: Tiene el derecho de abstenerse de participar o incluso de retirarse cuando lo considere conveniente.
-

¿En función a lo leído desea participar?

SI ()

No ()

Anexo 8

Análisis de fiabilidad del instrumento para medir el clima organizacional

The screenshot shows the SPSS Statistics interface with the following content:

```

/VARIABLES=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 CO29 CO30 CO31 CO32 CO33 CO34 CO35 CO36 CO37 CO38 CO39 CO40 CO41 CO42 CO43 CO44 CO45 CO46 CO47 CO48 CO49 CO50
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL.
/MODEL=ALPHA.
    
```

Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] D:\EMILIO 2\TRABAJOS DE TESIS\Tesis Herlinda Palomino\Matriz Herlinda conf

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

Casos	Válidos	N	%
		19	95,0
	Excluidos ^a	1	5,0
	Total	20	100,0

^a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.904	50

Análisis de fiabilidad del instrumento para medir la calidad de vida profesional

The screenshot shows the SPSS Statistics interface with the following content:

```

/VARIABLES=CVP1 CVP2 CVP3 CVP4 CVP5 CVP6 CVP7 CVP8 CVP9 CVP10 CVP11 CVP12 CVP13 CVP14 CVP15 CVP16 CVP17 CVP18 CVP19 CVP20 CVP21 CVP22 CVP23 CVP24 CVP25 CVP26 CVP27 CVP28 CVP29 CVP30 CVP31 CVP32 CVP33 CVP34 CVP35
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL.
/MODEL=ALPHA.
    
```

Análisis de fiabilidad

[Conjunto_de_datos1] D:\EMILIO 2\TRABAJOS DE TESIS\Tesis Herlinda Palomino\Matriz Herlinda conf

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

Casos	Válidos	N	%
		20	100,0
	Excluidos ^a	0	.0
	Total	20	100,0

^a Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.808	35

Anexo 9

Evidencia del tratamiento estadístico

Base de datos

*Matriz Herlinda SPSS.sav [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 107 de 107 variables

	Numero	Sexo	Edad	Estcivil	Personal	Condición	CompOrgan	EstruOrgan	Estilolider	COTotal	NivelCO
1	1	1	32	1	1	1	17	16	19	52	En riesgo
2	2	0	49	2	2	1	19	14	17	50	En riesgo
3	3	1	60	2	1	2	22	17	25	64	Adecuado
4	4	1	51	1	2	2	23	16	21	60	Adecuado
5	5	0	43	2	1	2	20	17	17	54	En riesgo
6	6	1	44	2	2	2	23	20	25	68	Adecuado
7	7	1	40	2	2	2	17	16	23	56	En riesgo
8	8	1	31	1	1	2	28	27	35	90	Adecuado
9	9	0	41	1	1	2	21	18	29	68	Adecuado
10	10	0	35	2	1	2	14	11	19	44	En riesgo
11	11	1	51	2	2	2	17	16	19	52	En riesgo
12	12	0	34	1	1	2	16	17	18	51	En riesgo
13	13	0	50	1	2	2	17	17	19	53	En riesgo
14	14	0	33	1	2	2	17	16	19	52	En riesgo
15	15	0	42	2	2	2	17	16	19	52	En riesgo
16	16	1	45	1	1	2	17	16	17	50	En riesgo
17	17	0	32	1	1	1	13	13	13	39	En riesgo
18	18	0	34	2	1	2	19	13	18	50	En riesgo
19	19	0	49	4	2	1	18	13	18	49	En riesgo
20	20	0	63	4	2	3	19	14	18	51	En riesgo
21	21	0	54	1	1	2	20	14	17	51	En riesgo
22	22	1	36	1	1	2	19	14	18	51	En riesgo

*Matriz Herlinda SPSS.sav [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 107 de 107 variables

	Apoyodi	NivelAD	Cargatrab	NivelCT	Motriintli	NivelMI	CVPTotal	NivelC	CO1	CO2	CO3	CO4
1	2.75	Deficiente	2.80	Deficiente	5.46	Buena	3.8	Regular	1	2	2	
2	3.42	Regular	3.90	Regular	4.77	Regular	4.1	Regular	2	1	2	
3	3.58	Regular	4.30	Regular	4.85	Regular	4.3	Regular	2	2	2	
4	2.83	Deficiente	4.80	Regular	5.23	Buena	4.3	Regular	2	2	2	
5	3.58	Regular	3.20	Regular	5.77	Buena	4.3	Regular	2	2	2	
6	4.17	Regular	4.00	Regular	4.69	Regular	4.3	Regular	2	2	2	
7	3.50	Regular	4.60	Regular	5.00	Regular	4.4	Regular	1	1	2	
8	3.33	Regular	4.80	Regular	5.15	Buena	4.4	Regular	2	2	2	
9	3.17	Regular	2.50	Deficiente	7.15	Buena	4.5	Regular	2	2	2	
10	2.50	Deficiente	6.90	Alta	4.46	Regular	4.5	Regular	1	1	1	
11	3.75	Regular	4.40	Regular	5.23	Buena	4.5	Regular	1	2	2	
12	3.25	Regular	4.20	Regular	5.92	Buena	4.5	Regular	1	2	1	
13	4.33	Regular	4.00	Regular	5.31	Buena	4.6	Regular	1	2	2	
14	4.83	Regular	2.50	Deficiente	6.00	Buena	4.6	Regular	1	2	2	
15	3.67	Regular	4.20	Regular	5.85	Buena	4.6	Regular	1	2	2	
16	3.92	Regular	2.50	Deficiente	7.00	Buena	4.7	Regular	1	2	2	
17	4.42	Regular	4.10	Regular	5.46	Buena	4.7	Regular	1	2	1	
18	3.75	Regular	4.40	Regular	5.92	Buena	4.7	Regular	1	1	1	
19	2.42	Deficiente	5.80	Alta	6.23	Buena	4.8	Regular	1	1	1	
20	3.25	Regular	5.30	Alta	5.92	Buena	4.8	Regular	1	1	1	
21	3.67	Regular	5.70	Alta	5.38	Buena	4.9	Regular	1	1	1	
22	5.00	Regular	3.50	Regular	5.85	Buena	4.9	Regular	1	1	1	

Vista de datos Vista de variables

*Matriz Herlinda SPSS.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 107 de 107 variables

	CO5	CO6	CO7	CO8	CO9	CO10	CO11	CO12	CO13	CO14	CO15	f
1	2	2	2	0	1	2	1	1	1	1	1	1
2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2
3	1	2	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2
4	0	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2
5	2	2	2	0	0	2	1	1	1	1	1	1
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2
10	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
11	2	2	2	0	1	2	1	1	1	1	1	1
12	2	2	0	1	2	1	1	1	1	1	0	1
13	2	2	2	0	1	2	1	1	1	1	1	1
14	2	2	2	0	1	2	1	1	1	1	1	1
15	2	2	2	0	1	2	1	1	1	1	1	1
16	2	2	2	0	1	2	1	1	1	1	1	1
17	2	2	1	1	0	0	1	1	2	1	1	1
18	1	1	2	0	0	2	1	1	1	1	1	1
19	1	1	2	0	0	2	1	1	1	1	1	1
20	1	1	2	0	0	2	2	1	1	1	1	1
21	1	1	2	0	0	2	2	1	1	1	1	1
22	1	1	2	0	0	2	2	1	1	1	1	1

Vista de datos Vista de variables

*Matriz Herlinda SPSS.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 107 de 107 variables

	CO48	CO49	CO50	CVP1	CVP2	CVP3	CVP4	CVP5	CVP6	CVP7	CVP8	f
1	1	1	1	5	5	5	6	5	5	5	6	6
2	1	1	1	7	5	5	1	1	1	1	4	4
3	1	1	1	6	6	7	1	5	5	7	7	7
4	2	2	2	4	4	10	4	2	4	1	4	4
5	2	1	1	8	10	10	3	1	3	3	7	7
6	1	0	1	5	8	8	6	4	3	3	3	3
7	1	1	1	7	8	9	7	5	9	9	5	5
8	1	1	1	7	7	7	5	1	4	2	7	7
9	1	1	1	7	9	10	7	4	4	4	7	7
10	1	1	1	9	5	5	2	2	7	8	6	6
11	1	1	1	8	8	8	4	5	8	8	6	6
12	1	1	1	7	10	9	1	1	4	7	8	8
13	1	1	1	8	10	10	4	1	7	5	7	7
14	1	1	1	6	8	8	5	7	4	4	4	4
15	1	1	1	5	7	9	1	1	4	4	6	6
16	1	1	1	6	7	7	6	7	7	6	6	6
17	0	0	0	8	7	6	5	5	5	5	7	7
18	1	1	1	4	8	9	1	1	1	1	7	7
19	1	1	1	10	9	9	1	5	9	9	10	10
20	1	1	1	9	9	9	4	1	4	4	7	7
21	1	1	1	5	8	8	5	5	8	8	6	6
22	1	1	1	6	7	8	7	4	5	5	4	4

Vista de datos Vista de variables

*Matriz Herlinda SPSS.sav [Conjunto_de_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 107 de 107 variables

	CVP9	CVP10	CVP11	CVP12	CVP13	CVP14	CVP15	CVP16	CVP17	CVP18	CVP19
1	6	6	8	6	5	5	2	6	2	6	6
2	10	6	10	10	10	10	9	1	1	2	2
3	5	8	10	10	9	6	5	6	2	4	5
4	7	10	4	10	7	7	7	4	2	1	7
5	10	10	10	10	9	9	1	1	4	10	7
6	9	8	8	9	8	9	5	2	1	5	8
7	10	5	5	10	10	10	6	7	2	6	2
8	5	4	4	9	4	4	1	1	1	4	1
9	7	4	4	9	7	7	1	9	1	6	1
10	4	2	3	6	5	2	4	2	4	7	8
11	4	5	7	9	7	3	6	5	3	4	2
12	4	4	4	9	3	3	1	1	1	6	1
13	4	2	4	7	4	3	1	1	5	4	1
14	8	6	6	9	8	7	5	6	3	3	3
15	4	4	6	9	3	4	1	4	1	4	1
16	6	7	7	10	7	8	6	6	3	5	4
17	8	2	5	8	9	9	5	6	3	5	3
18	9	1	5	9	7	3	1	1	1	7	7
19	9	9	9	10	10	7	2	2	2	8	8
20	7	2	3	9	9	9	2	2	2	6	2
21	8	5	6	8	1	8	5	4	3	5	1
22	9	6	6	10	8	5	6	3	3	5	3

Vista de datos Vista de variables

*Matriz Herlinda SPSS.sav [Conjunto_de_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 107 de 107 variables

	P28	CVP29	CVP30	CVP31	CVP32	CVP33	CVP34	CVP35	NivelCompOrga	NivelEstrOrgan	NivelEstDire
1	6	8	6	8	8	6	6	8	En riesgo	En riesgo	En riesgo
2	1	10	8	10	10	1	8	10	En riesgo	En riesgo	En riesgo
3	6	8	5	8	9	2	6	7	Adecuado	En riesgo	En riesgo
4	10	2	1	4	10	4	3	7	Adecuado	En riesgo	En riesgo
5	9	10	3	9	9	8	5	10	En riesgo	En riesgo	En riesgo
6	7	4	4	7	9	2	5	9	Adecuado	Adecuado	En riesgo
7	7	10	7	9	10	3	9	10	En riesgo	En riesgo	En riesgo
8	4	10	6	5	7	1	8	7	Adecuado	Adecuado	Adecuado
9	4	10	7	10	10	1	5	9	Adecuado	Adecuado	Adecuado
10	3	8	2	7	5	6	5	2	En riesgo	En riesgo	En riesgo
11	5	9	4	8	9	2	8	7	En riesgo	En riesgo	En riesgo
12	1	10	7	4	10	1	1	4	En riesgo	En riesgo	En riesgo
13	3	10	3	8	10	1	3	8	En riesgo	En riesgo	En riesgo
14	9	9	8	8	9	1	5	6	En riesgo	En riesgo	En riesgo
15	1	10	4	8	10	1	8	5	En riesgo	En riesgo	En riesgo
16	6	5	6	5	6	5	6	5	En riesgo	En riesgo	En riesgo
17	7	10	5	8	8	5	6	6	Inadecuado	En riesgo	Inadecuado
18	7	10	4	7	10	1	3	10	En riesgo	En riesgo	En riesgo
19	5	10	8	6	10	9	5	8	En riesgo	En riesgo	En riesgo
20	9	10	3	4	10	4	7	10	En riesgo	En riesgo	En riesgo
21	4	9	6	5	10	3	9	10	En riesgo	En riesgo	En riesgo
22	6	8	5	7	9	4	8	8	En riesgo	En riesgo	En riesgo

Vista de datos Vista de variables

Análisis descriptivo

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

Tabla de frecuencia

NivelCompOrga

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Adecuado	33	32,4	32,4	32,4
En riesgo	66	64,7	64,7	97,1
Inadecuado	3	2,9	2,9	100,0
Total	102	100,0	100,0	

NivelEstrOrgan

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Adecuado	45	44,1	44,1	44,1
En riesgo	53	52,0	52,0	96,1
Inadecuado	4	3,9	3,9	100,0
Total	102	100,0	100,0	

NivelEstDir

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Adecuado	25	24,5	24,5	24,5
En riesgo	75	73,5	73,5	98,0
Inadecuado	2	2,0	2,0	100,0
Total	102	100,0	100,0	

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

Tabla de frecuencia

NivelAD

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Deficiente	4	3,9	3,9	3,9
Regular	44	43,1	43,1	47,1
Buena	54	52,9	52,9	100,0
Total	102	100,0	100,0	

NivelICT

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Deficiente	4	3,9	3,9	3,9
Regular	58	56,9	56,9	60,8
Alta	40	39,2	39,2	100,0
Total	102	100,0	100,0	

NiveIMI

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Regular	5	4,9	4,9	4,9
Buena	83	81,4	81,4	86,3
Excelente	14	13,7	13,7	100,0
Total	102	100,0	100,0	

Regresión logística

Resultados Modelo Regresión.apv (Documento3) - IBM SPSS Statistics Viewer

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

Resultado

- Log
- PLUM: Regresión o
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Resumen del p
 - Información so
 - Bondad de ajust
 - Pseudo R-cuadr
 - Estimaciones c
- Log
- PLUM: Regresión o
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Resumen del p
 - Información so
 - Bondad de ajust
 - Pseudo R-cuadr
 - Estimaciones c
- Log
- PLUM: Regresión o
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Resumen del p
 - Información so
 - Bondad de ajust
 - Pseudo R-cuadr
 - Estimaciones c
- Log

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	4,871	1	,027
Desviación	4,787	1	,029

Función de vínculo: Logit.

Pseudo R-cuadrado

Cox y Snell	,038
Nagelkerke	,048
McFadden	,024

Función de vínculo: Logit.

Estimaciones de los parámetros

	Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [NivelCVP = 1]	-1,605	,383	17,605	1	,000	-2,355	-,855
[NivelCVP = 2]	2,200	,443	24,692	1	,000	1,332	3,068
Ubicación [NivelCO=1]	-,863	,449	3,697	1	,055	-,1743	,017
[NivelCO=2]	0 ^a			0			

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.

PLUM NivelAD BY NivelCO

Resultados Modelo Regresión.apv (Documento3) - IBM SPSS Statistics Viewer

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

Resultado

- Log
- PLUM: Regresión o
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Resumen del p
 - Información so
 - Bondad de ajust
 - Pseudo R-cuadr
 - Estimaciones c
- Log
- PLUM: Regresión o
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Resumen del p
 - Información so
 - Bondad de ajust
 - Pseudo R-cuadr
 - Estimaciones c
- Log
- PLUM: Regresión o
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Resumen del p
 - Información so
 - Bondad de ajust
 - Pseudo R-cuadr
 - Estimaciones c
- Log

Función de vínculo: Logit.

Bondad de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	,102	1	,750
Desviación	,096	1	,757

Función de vínculo: Logit.

Pseudo R-cuadrado

Cox y Snell	,071
Nagelkerke	,088
McFadden	,044

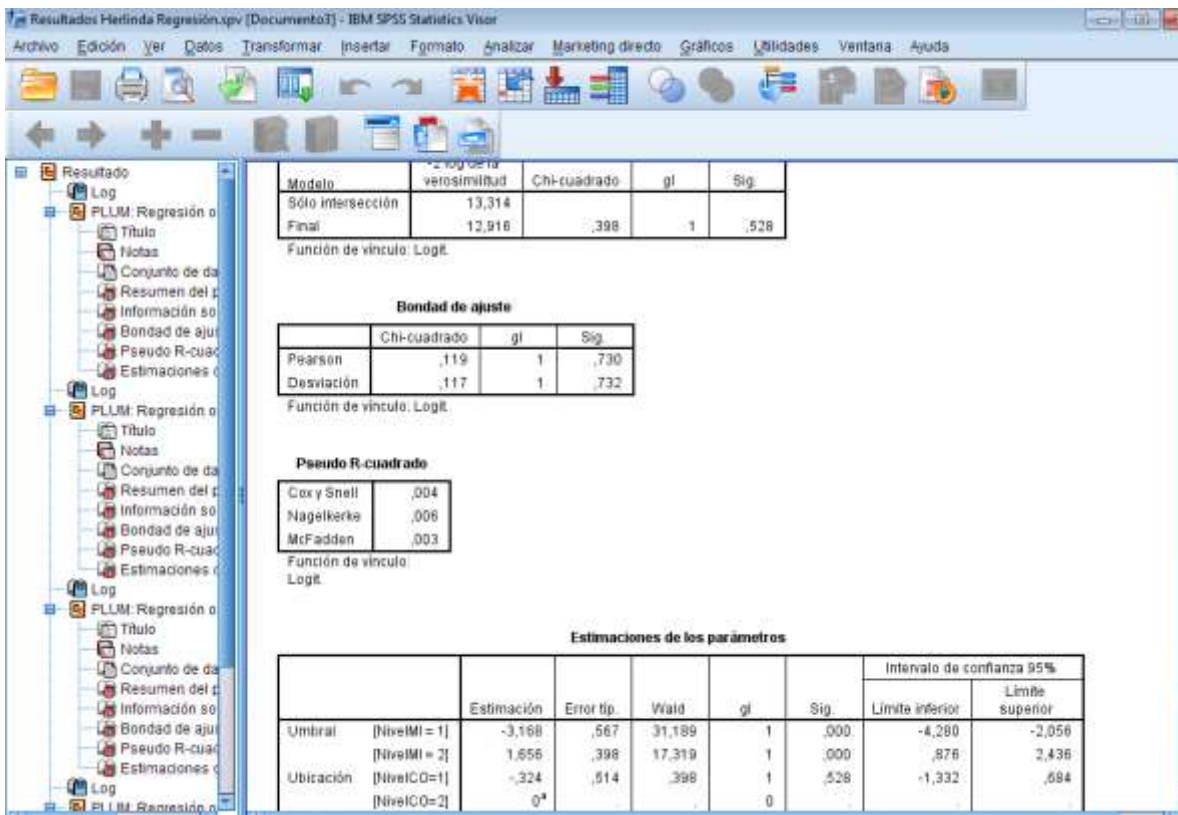
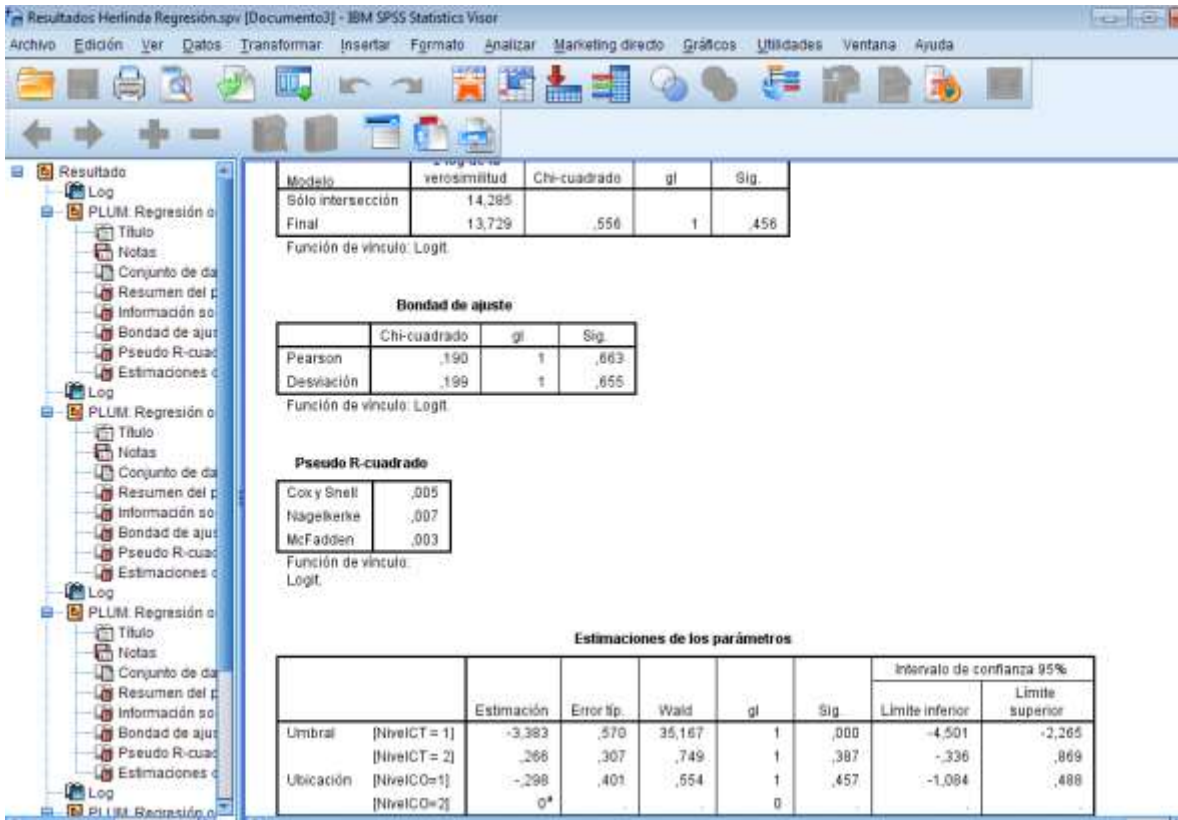
Función de vínculo: Logit.

Estimaciones de los parámetros

	Estimación	Error típ.	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza 95%	
						Límite inferior	Límite superior
Umbral [NivelAD = 1]	-3,988	,602	43,853	1	,000	-5,169	-2,808
[NivelAD = 2]	-,794	,332	5,712	1	,017	-1,445	-,143
Ubicación [NivelCO=1]	-1,121	,420	7,124	1	,008	-1,944	-,298
[NivelCO=2]	0 ^a			0			

Función de vínculo: Logit.

a. Este parámetro se establece en cero porque es redundante.



Anexo 10
Evidencia de haber aplicado el Instrumento

