



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS
nivel III EsSalud La Libertad, durante el COVID-19**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORA:

Br. Montoya Guevara, Reyna Jacqueline (ORCID: 0000-0003-0768-4989)

ASESORA:

Dra. Lora Loza Miryam Griselda (ORCID: 0000-0001-5099-1314)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de Salud

TRUJILLO – PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios

Por cuidarme y guiarme con su luz en este largo camino de obstáculos y de superación; porque en cada momento de mi vida estuviste presente.

A mi esposo Carlos

Por su gran amor e inmensa paciencia, por ser mi compañero de vida y con quien puedo contar siempre, sin importar en qué sentido sople el viento.

A mis padres

Por ser modelos de muchos valores que siempre llevo presente; por su cariño eterno a pesar de su ausencia física.

A mis hijos, Adrian y Nuria

Mi bendición, mi fuerza y mi inspiración. Por ser el más hermoso regalo que Dios me ha dado y de quienes aprendo día a día.

Reyna J. Montoya Guevara

AGRADECIMIENTO

A mi asesora

Dra. Miryam Lora Loza

Por su enorme paciencia, constante apoyo y atinado asesoramiento durante la elaboración, el desarrollo y la culminación del presente trabajo de investigación.

A la Dra. Gloria Lara Nuñez

Por compartir sus valiosos conocimientos tan oportunos y por su gran entusiasmo en esta aventura de la investigación.

A los docentes de posgrado de la Universidad César Vallejo

Por sus enseñanzas impartidas de alto nivel que fueron muy fructíferas en mi formación de posgrado y en mi desempeño laboral.

A mi amiga y colega Juana Aramburú

Por su valioso apoyo en la recolección de los datos de mi trabajo de investigación.

Al Hospital Víctor Lazarte Echeagaray y al Hospital Virgen de la Puerta

Por su apoyo para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Reyna J. Montoya Guevara

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1 Tipo y Diseño de Investigación.....	17
3.2 Variables y Operacionalización	17
3.3 Población y unidad de análisis	18
3.4 Instrumento de recolección de datos.....	19
3.5 Procedimiento	23
3.6 Método de análisis de datos.....	23
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES.....	46
VIII. REFERENCIAS	47
Anexos	52

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1	Comparación del clima laboral de los servicios de neonatología del Hospital Víctor Lazarte Echegaray y del Hospital Virgen de la Puerta, IPRESS de nivel III de ESSALUD-La Libertad, durante el COVID-19, 2020.	26
Tabla 2	Comparación de la dimensión realización personal inherente al clima laboral, entre los servicios de neonatología del Hospital Víctor Lazarte Echegaray y el Hospital Virgen de la Puerta, IPRESS de nivel III de ESSALUD-La Libertad, durante el COVID-19, 2020.	27
Tabla 3	Comparación de la dimensión involucramiento laboral inherente al clima laboral, entre los servicios de neonatología del Hospital Víctor Lazarte Echegaray y el Hospital Virgen de la Puerta, IPRESS de nivel III de ESSALUD-La Libertad, durante el COVID-19, 2020.	28
Tabla 4	Comparación de la dimensión supervisión inherente al clima laboral, entre los servicios de neonatología del Hospital Víctor Lazarte Echegaray y el Hospital Virgen de la Puerta, IPRESS de nivel III de ESSALUD-La Libertad, durante el COVID-19, 2020.	29
Tabla 5	Comparación de la dimensión comunicación inherente al clima laboral, entre los servicios de neonatología del Hospital Víctor Lazarte Echegaray y el Hospital Virgen de la Puerta, IPRESS de nivel III de ESSALUD-La Libertad, durante el COVID-19, 2020.	30
Tabla 6	Comparación de la dimensión condiciones laborales inherentes al clima laboral, entre los servicios de neonatología del Hospital Víctor Lazarte Echegaray y el Hospital Virgen de la Puerta, IPRESS de nivel III de ESSALUD-La Libertad, durante el COVID-19, 2020.	31

RESUMEN

Con el objeto de comparar el clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III EsSalud “Víctor Lazarte Echegaray” y “Virgen de la Puerta”, de la ciudad de Trujillo, 2020, durante el COVID-19, se realizó una investigación descriptiva comparativa de diseño transversal, involucrando al personal asistencial y de apoyo sanitario (91 personas), a los que se les aplicó la escala de clima laboral SCL-SPC, 2005. Se encontró que el clima laboral en los servicios de neonatología de las dos instituciones en estudio es percibido, mayoritariamente, como regular (81,0% y 75,0%, respectivamente). En relación a las dimensiones del clima laboral, también son percibidas en un nivel regular en ambos servicios: realización personal (55,6% y 82,1%), involucramiento laboral (55,6% y 82,1%), supervisión laboral (65,1% y 82,1%), comunicación laboral (60,3% y 46,4%) y condiciones laborales (65,1% y 63,3%). Se concluye que sí existe diferencias ($p < 0,05$) entre el clima laboral a nivel general y en sus dimensiones de involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales.

Palabras clave: Ambiente de Trabajo; Infecciones por Coronavirus; Involucramiento laboral; Comunicación; condiciones de trabajo

ABSTRACT

In order to compare the working climates of the neonatal services of the IPRESS III EsSalud "Víctor Lazarte Echegaray" and "Virgen de la Puerta", from the city of Trujillo, 2020, during covid-19, a comparative descriptive research of cross-sectional design was carried out, involving the healthcare and support staff (91 people), to whom the SCL-SPC work climate scale, 2005 was applied. It was found that the work climate and neonatology services of the two institutions under study are mostly perceived as regular (81.0% and 75.0%). Regarding the dimensions of the work environment, they are also perceived at a regular level in both services: personal fulfillment (55.6% and 82.1%), labor involvement (55.6% and 82.1%), labor supervision (65.1% and 82.1%), labor communication (60.3% and 46.4%) and working conditions (65.1% and 63.3%). It is concluded that there are differences ($p < 0.05$) between the general work climate and in its dimensions of labor involvement, communication and working conditions.

Keywords: Working Environment; Coronavirus Infections; Labor involvement; communication; working conditions.

I. INTRODUCCIÓN

El clima laboral en las instituciones de salud, por su naturaleza, debería corresponder a ciertas características comunes mínimas entre ellas; sin embargo, la pandemia del coronavirus del 2019 (COVID-19, acrónimo del inglés *coronavirus disease 2019*, también conocida como enfermedad por coronavirus) ha hecho que estas rompan cualquier tipo de vínculo, similitud o correspondencia lógica a pesar de los buenos deseos que expresan los motivos de las conductas personales, grupales y colectivas del personal asistencial y de apoyo sanitario. El 90% de las instituciones de salud en el mundo han presentado esta característica, evidenciando deseos de nuevas experiencias, tanto en los temas de realización personal, involucramiento laboral, formas y estilo de supervisión, la comunicación interna y hasta en lo referido al cambio en las condiciones laborales (WHO, 2020).

Al parecer, el COVID -19 (enfermedad por coronavirus) ha despertado las emociones y pasiones que orientan al personal de salud hacia un cambio en sus hábitos y costumbres laborales, rompiendo todos los elementos modales de trabajo institucional. Estos elementos de la conducta humana han hecho que la Organización Internacional del Trabajo, después de analizar estos fenómenos en los trabajadores de salud y especialmente de los profesionales de salud de Wuhan (China) e Italia, lleguen a la conclusión que durante el punto más crítico de la pandemia se producían impulsos y energías que le daba otro tono y/o características al clima laboral, pero, no solo por los contextos o las estructuras internas de cada clima laboral, sino, por la manera en que comenzaron a ser dirigidos diferencialmente las acciones de la atención hospitalaria y la asistencia sanitaria. Nada podía hacer prever que esto representaría una nueva génesis y acción de estos elementos y que quedaría marcado en el personal de salud de un modo u otro (OIT, 2020).

El móvil individual aún no está en estudio porque de una institución a otra, con las mismas características y las mismas condiciones laborales, se presentaban grandes diferencias. Comenzándose así un proceso de importante complejidad para descifrar, no tan solo el nuevo eslabonamiento de la conducta del personal,

sino también, de las motivaciones o determinantes psicológicos y sociales, filosóficos y morales que entraban en juego en estas manifestaciones (CDC, 2020).

La OPS/OMS (2020) en abril del presente año, tuvo que aceptar el desarrollo de nuevos fenómenos laborales que estaban cambiando el clima laboral en cada una de las instituciones de salud, pero, no existía o no se encontraba aún una explicación del porqué no presentaban impactos similares en todas ellas a pesar de tener características, condiciones o contextos médicos sociales de trabajo similares.

Especialistas como Hui, et al (2020), Li et al., (2020) y Wang et al, (2020) responsabilizaban de estos cambios en el clima laboral y de los impactos indescifrables en las instituciones de salud a los factores que confluían desde la presión social sobre las instituciones de salud. El supuesto teórico que presentaron es que estas características, si bien son complejas a nivel de motivo y conducta social, las instituciones deberían presentar principios generales de identificación a nivel interno y manejar los procesos en forma corporativa.

Sin embargo, la naturaleza de estos problemas relacionados al clima laboral, no afectaron mucho a las instituciones prestadoras de salud en China, Rusia, Alemania, Japón, Australia, entre otras, pero, sí se prestó para que investigadores del fenómeno COVID -19 y la propia Organización Mundial de la Salud, atribuyeran responsabilidad a las desestructuradas e innumerables calificaciones teóricas que sobre ella pesaban, otorgándole ningún tipo de verdad (WHO, 2020; Wang et al, 2020; Periman, 2020).

En cambio, en países en vía de desarrollo de Asia, África y América Latina la relevancia de estos fenómenos en torno al clima laboral en las instituciones de salud rompieron con todos los paradigmas del trabajo en salud y los dejaron casi como supuestos de carácter genéricos, ya que en el 90% de sus instituciones el clima laboral ya ha sido trastocado, roto o vulnerado desde sus cimientos. Pero, la connotación e importancia de estos fenómenos laborales, es muy reducida y poco precisa. Aunque, por otro lado, puede decirse que es muy amplia y abarcadora,

porque justamente no puede definir, en primer lugar, qué tipo de clima laboral se está imponiendo realmente en sus instituciones y cómo es que los fenómenos que lo generaron, pudieron reemplazar en tan corto tiempo, estructuras organizacionales y clima laboral tradicionalmente muy fuertes (OPS/OMS, 2020; CDC, 2020).

Para algunos pensadores clásicos como Thomas (1923) y Pareto (1997), a estos fenómenos en la historia no habría más explicación que aceptar la presencia de cambios radicales en los motivos generales de la conducta del personal. Es decir, se presentan aparentemente deseos de nuevas experiencias, deseos de mayor seguridad, deseos de correspondencia afectiva y deseos de estimación social. Al no encontrarse estos elementos en consonancia con las aspiraciones de realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y mejoras en la comunicación laboral, todo devendría en una mentalidad colectiva distinta de la psicología individual que motivaba y sostenía el clima laboral así como los métodos y estilo de trabajo tradicionales en la institución.

La controversia elemental pasa por encima de las teorías y psicología laborales múltiples de Gustavo Le Bon, autor de la "Psicología de las Multitudes (1907) y de Las Leyes de la Imitación de Gabriel Tarde (1895) que atribuyen cambios similares en la conducta a los cambios de mentalidad colectiva que podría haber sido provocadas por la presencia del COVID-19 y las medidas de confinamiento y aislamiento social obligatorio. Desde este punto de vista, las semejanzas en los climas laborales ya no podrían ser importantes; tampoco sus diferencias, por el solo hecho de transformarse en conductas colectivas y, a su vez, que transforman el qué hacer, cómo sentir, cómo obrar, de una manera completamente distinta de aquella que cómo pensaría, sentiría y obraría cada uno de los trabajadores como individuos aislados (Tarde, 1895).

Este supuesto en nuestra realidad peruana cobra un grado de verdad bastante elevado puesto que los propios integrantes de una institución han sido aplaudidos o rechazados por la sociedad, según la diferenciación que se percibió en su conducta de trabajo institucional (CDC, 2020). Puede decirse que la realidad

latinoamericana y especialmente la nuestra (peruana), está rompiendo con las interpretaciones que sobre el clima laboral en salud se tenía. Los cambios en el clima laboral están sosteniendo a las instituciones de salud frente a los embates de la pandemia del COVID-19, ya que las conductas de los individuos en relación con el clima laboral y el ambiente social en que viven y actúan está en función de las nuevas estructuras grupales. Esto hace que este concepto sea engañoso puesto que están confluyendo en este fenómeno, una multitud de emisiones que son intolerantes y hasta en algunos casos inmorales, configurando una realidad social antes que de una estructura de clima laboral consolidado en una realidad grupal emocional voluble y muy diferenciada de grupo en grupo de trabajo institucional (OPS/OMS, 2020).

Los elementos facilitadores de esta realidad es la forma inorgánica que ha tomado el trabajo grupal, la inestabilidad en sus sentimientos que ocasionalmente suelen ser pacíficos y acorde con los principios éticos y deontológico del ejercicio profesional, pero, no están jamás en correspondencia con un concierto definido de voluntades; solo se pueden observar expresiones de deseos personales de estar o hacer lo que los demás hacen con la finalidad concertada para realizar determinadas acciones y obtener mejores resultados en su trabajo (OMS, 2020).

Para algunos puede existir algún tipo de coherencia en los comportamientos que definen los climas laborales, puesto que serían coherentes con el propósito general de la atención y asistencia frente a la emergencia médica social que le toca vivir. Obviamente toda estas formas de trabajo pueden ser percibidas por la comunidad y por la sociedad en general, ya que inmediatamente expresa sus sentimientos, o, más bien, sus pasiones a través de expresiones sociales importantes como los aplausos públicos y/o rechazos públicos, como las declaraciones de héroes y/o inhumanos o insensibles, etc. (El País, 2020)

En otras palabras, la situación del COVID-19 ha colocado al clima laboral de las instituciones prestadoras de servicios de salud bajo el imperio de situaciones emocionales críticas en las cuales tanto individual como colectivamente, se pueden aceptar ideas racionales, sin censura, ni discernimiento; avanzando sí hacia una

situación de desborde en las conductas colectivas. De hecho, los viejos hábitos y costumbres laborales ya no existen, se han impuesto frenos inhibidores morales tradicionales, para dar paso a nuevas formas de concebir el clima laboral (BMJ Publishing Group, 2020).

En la región la Libertad la situación del clima laboral de las instituciones públicas y/o privadas, especialmente en los servicios de neonatología de IPRESS III EsSalud, no es muy distinta, pero, sí pareciera que la intención de sus directivos es tratar de ocultarlo, tal vez, como un mecanismo de autodefensa institucional o para permitirse ganar tiempo y tratar de hacer regresar al personal laboral hacia el campo reflexivo, pasivo y bondadoso, que pueda contener los nuevos apasionamientos de aquellos que vociferan y atacan o enfrentan a la autoridad al interno de la misma institución.

Estos mecanismos suelen tener efectos muy importantes, pero, ambos procesos, tanto del cambio que está sufriendo el clima laboral de los trabajadores como las acciones de los directivos para contenerlo, están llegando a puntos máximos de comprenderse o definitivamente distanciarse, permitiendo que el clima laboral siga un curso de cambios frenéticos de acuerdo a los entusiasmos que apostrofan e injurian con violencia para expresar su descontento. Como se ve, las razones pueden ser múltiples por ambos lados, de ahí la importancia y pertinencia de realizar la presente investigación en dos IPRESS de EsSalud del mismo nivel de complejidad e importancia referencial para la atención de la salud en el norte del país, como son: el Hospital III EsSalud “Víctor Lazarte Echegaray” y el Hospital III EsSalud “Virgen de la Puerta”.

Estos aspectos de la realidad nos permiten plantear como problema de investigación: ¿Cuál es el resultado de comparar el clima laboral en los servicios de neonatología entre dos IPRESS nivel III ESSALUD La Libertad, durante el COVID-19?

Desde el punto de vista teórico, el estudio se justificó porque desarrolló el área temática desde una perspectiva médica y socio laboral con el objeto de servir de

consulta o referente del comportamiento del clima laboral en instituciones de EsSalud, nivel III. En términos prácticos el estudio estableció diferencias entre el clima laboral de los servicios de neonatología de dos IPRESS III de EsSalud con el objeto de explicar los fenómenos internos que está sufriendo el clima laboral en dichos servicios. Metodológicamente la investigación siguió el camino de los diseños comparativos para explicar fenómenos que generalmente están ocultos o poco definidos técnica y operativamente en la realidad de la atención asistencial y sanitaria.

Desde esta última perspectiva se planteó como hipótesis inicial: Existen diferencias significativas entre el clima laboral de los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III ESSALUD, La Libertad, durante el COVID-19. El objetivo general fue: Comparar el clima laboral de los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III ESSALUD, La Libertad, durante el COVID-19.

Los objetivos específicos fueron: a) Comparar la realización personal inherente al clima laboral entre los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III ESSALUD, La Libertad, durante el COVID-19; b) Comparar el involucramiento laboral inherente al clima laboral entre los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III ESSALUD, La Libertad, durante el COVID-19; c) Comparar la supervisión inherente al clima laboral entre los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III ESSALUD, La Libertad, durante el COVID-19; d) Comparar la comunicación interna inherente al clima laboral entre los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III ESSALUD, La Libertad, durante el COVID-19; e) Comparar las condiciones laborales inherentes al clima laboral entre los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III ESSALUD, La Libertad, durante el COVID-19.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente apartado se identifican los trabajos empíricos que nos permitieron conocer el manejo teórico conceptual sobre el clima laboral, lógicamente antes del COVID-19, ya que no existen estudios actuales que lo hayan desarrollado. Seguidamente se describe el estado del arte del clima laboral en instituciones de salud dentro del contexto del COVID-19 y se culmina presentando los supuestos teóricos que se manejan sobre las dimensiones del clima laboral: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Esto permitió presentar una discusión sobre los resultados hallados desde una perspectiva positiva y coherente con la realidad actual.

Así comenzaremos señalando que no se han encontrado estudios específicos sobre el área temática desarrollados en esta coyuntura del COVID-19, sin embargo, pueden ayudar a explicar los fenómenos tratados en la presente investigación los trabajos como el desarrollado por el Ministerio de Salud de Argentina (2020), cuyo objetivo fue la Evaluación de riesgos y manejo de trabajadores de la salud manejados a COVID-19. La investigación evaluativa tuvo por objetivo emitir recomendaciones para evitar la transferencia de COVID-19 en el personal de salud. La investigación documental y bibliográfica concluyó que deben seguirse las siguientes recomendaciones: Evitar permanecer a una distancia menor de dos metros de un caso confirmado de COVID-19 durante menos de 15 minutos (por ejemplo, compartir un consultorio o una sala de espera); evitar tener contacto directo con secreciones (por ejemplo, tos, estornudo, etc.); evitar tener contacto directo con el entorno en el que permanece un paciente confirmado (como habitación, baño, ropa de cama, equipo médico, entre otros, incluye los procedimientos de limpieza de estos); evitar permanecer en el mismo ambiente durante la realización de procedimientos que generen aerosoles.

Farfán (Colombia, 2017) se propuso identificar las variables del clima laboral que generaban impacto en la productividad y crecimiento organizacional en entidades de salud. La investigación exploratoria, bibliográfica y documental analizó el clima organizacional conceptualmente, llegando a concluir que no hay una sola óptica de

conceptualizar o definir el clima laboral en las instituciones de salud y que este es un concepto descriptivo válido para cada caso en particular porque cada institución en salud posee personal con distintos perfiles psicológicos y comportamentales, que buscan adecuarse haciendo uso de liderazgos definidos y de acuerdo a las circunstancias que le toca vivir.

Sierra (Guatemala, 2015) tuvo como objetivo identificar el clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del Hospital Regional de Coban. La investigación descriptiva hace uso de una guía de seguimiento y apoyo para el área, involucrando a 29 personas. El resultado muestra que el clima laboral en el área administrativa es satisfactorio, enfatizando la buena comunicación y relaciones entre compañeros. Se concluye que la comunicación ascendente y descendente no es la adecuada lo que permite la valoración a mediano plazo para nutrir este aspecto en cuanto al desarrollo personal en un marco de supervisión e igualdad de oportunidades.

Sánchez, Brea, De la Cruz y Matos (Cuba, 2015), se propusieron describir el estado de motivación y el liderazgo en el personal de servicios generales de dos hospitales maternos de la provincia de Santiago de Cuba. La investigación observacional utilizó una guía involucrando al personal de los establecimientos Tamara Bunke y Mariana Grajales. Se encontró que el 83,3% de los jefes de turno no tienen actitud de liderazgo y el 49,2% de los asistentes generales tenían motivación por afiliación. Concluyendo en que la motivación por afiliación es la más frecuente en las asistentes generales y conocen sus funciones, mientras que el liderazgo está ausente en la mayoría de los jefes de turno.

A nivel nacional, encontramos lo reportado por Torres (Perú, 2019), cuyo objetivo fue determinar niveles del clima laboral por dimensiones y por servicios, en enfermeras y técnicos que están bajo modalidad de CAS de un hospital nivel III-1 de EsSalud de Chiclayo. La investigación descriptiva involucró a 154 profesionales de salud a quienes se les aplicó el cuestionario multidimensional de clima laboral de Palma (2004). Se encontró que el clima laboral en cirugía, centro quirúrgico, emergencia y neonatología, pediatría fue medio (53%), y en consulta externa,

hospitalización medicina, ginecología fue bajo (48%). El clima laboral tuvo un nivel medio (47,40%) en comunicación y un nivel bajo (51,95%) en autorrealización. Se concluye que el clima laboral es mayoritariamente medio a nivel general y por dimensiones.

Rengifo (Perú, 2018) tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores del Hospital base II de la Red Asistencial Tarapoto-EsSalud. La investigación correlacional involucró a 70 trabajadores aplicándose la escala CL-SPC. Se encontró que la mayoría (49%) estuvo bastante de acuerdo con su clima laboral. Cuatro dimensiones tuvieron una mayor frecuencia en el nivel bastante de acuerdo como la autorrealización (46%), involucramiento laboral (51%), comunicación (56%), condiciones laborales (46%) y la supervisión (40%). Se concluye que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el clima laboral en el personal del Hospital Base II de la Red Asistencial Tarapoto-EsSalud.

Pineda (Perú, 2017) tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en trabajadores del Hospital I La Esperanza, en Trujillo. La investigación correlacional involucró a 84 trabajadores a quienes se les aplicó la escala de Clima Social en el Trabajo (WES). Se encontró que el 82,1% percibió un clima laboral medio. Mientras que en sus dimensiones en relación interpersonal (82,1%), estabilidad (67,9%), autorrealización (56%) y afectiva (64,3%) también fueron percibidas en un nivel medio. Se concluye que existe una correlación significativa entre el compromiso organizacional y las dimensiones del clima laboral: relaciones, estabilidad y autorrealización.

Cabrera (Perú, 2017) tuvo como objetivo determinar cuál es la relación que existe entre el clima y la motivación laboral en Hospital Regional de Maynas, 2017. La investigación descriptiva correlacional, involucró a 54 administrativos. Utilizó el cuestionario Escala CL-SPC. El resultado fue que el 50% encuentra un nivel medio del clima laboral. El clima laboral con la dimensión de autorrealización, involucramiento, supervisión, la comunicación y las condiciones laborales (53,7%, 44,4%, 40,7%, 40,7%, respectivamente) encuentra un nivel medio. Se

concluye que existe una relación significativa entre el clima laboral y la motivación ($p < 0,05$).

López (Perú, 2016) tuvo como objetivo analizar la influencia que existe entre las variables clima laboral y satisfacción laboral en el personal de enfermería en el servicio de Medicina del Centro Médico Naval Santiago Távara. La investigación descriptiva involucró al personal de enfermería, utilizó dos instrumentos: la escala de clima laboral (CL-SPC) y escala de satisfacción laboral (SL-SPC). El resultado muestra que sí existe una correlación positiva entre el clima laboral y la satisfacción laboral; así como, la influencia del clima laboral y cada una de las dimensiones de satisfacción laboral (condiciones laborales, beneficios laborales, desarrollo personal, desarrollo de tareas, relación con la autoridad, políticas administrativas y relaciones sociales). Se concluye que el clima laboral influye directa y significativamente sobre la satisfacción laboral.

En estos estudios se asumen que el clima laboral es la imagen o idea general del aspecto o carácter institucional, elaborado sobre la base de observaciones directas o que son productos de representaciones mentales convencionales que se corresponden con el respeto a los derechos laborales, confort, facilitación de los medios para el trabajo, así como, con las políticas laborales para el desarrollo personal, involucramiento laboral, comunicaciones y las condiciones laborales o los elementos materiales, psicosociales y económicos que satisfacen las necesidades de sobrevivencia de los trabajadores. El supuesto teórico es que según la percepción que se tenga sobre ellos, el clima laboral se puede constituir en estereotipo socio laboral, es decir, en un concepto meramente subjetivo de origen emocional, sobre los cuales solo pueden expresarse elementos secundarios o subordinado a la atención del cumplimiento de una función determinada (Stoner y Freeman, 1994).

Para algunos autores como Palma (2005), las formas en que se constituye el clima laboral en estereotipos sociolaborales, solo pueden ser caricaturas con rasgos sumarios e irreales, antes que retratos espejos de una realidad. De acuerdo a esta última teoría, las características atribuidas al clima laboral dejarían de ser

representaciones de ideales sobre realización y desarrollo personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y las condiciones laborales, para pasar a ser parte de las necesidades materiales psicológicas y económicas aspiradas por un colectivo socialmente involucrado con el objetivo institucional.

Puede ser que algo de verdad se esté manifestado a través de esta teoría, aun así, no puede existir conceptos puros o terminados sobre el clima laboral, ya que cada representación con que se mide nace de una representación vulgar con rasgos característicos de reivindicaciones laborales históricas no satisfechas y, del perfil de conductas individuales y colectivas determinadas. No hay árbitro que pueda decidir sobre quién o cual concepto pueda tener razón, todo depende de la forma cómo se caracterizan y determinan las estructuras funcionales adoptadas por los trabajadores (OIT, 2019, 2019b).

En otras palabras, definir los conceptos sobre el clima laboral no tienen una configuración estable, depende de cómo se mueven o perciben los fenómenos de las relaciones laborales, sociales, de la producción y los sentimientos, así como, de los comportamientos que en ella se dan. Muchas veces su condición cambia incluso por la forma y expresiones externas, por eso, en algunos casos se le puede considerar al clima laboral como bueno, regular y malo y en otros como adecuado y no adecuado o pueden también tomar otro tipo de estereotipo de diferenciación, categorización y medición (OMS, 2010). Desde este punto de vista, para precisar el carácter del clima laboral se necesita tomar en cuenta elementos de la percepción que puedan ser representativos, tanto grupal como individualmente, para que su configuración y representación pueda corresponder a una realidad determinada (Stoner y Freeman, 1994).

En algunos países hispanoamericanos como Argentina, Ecuador, Chile, Venezuela, entre otros, se han incluido elementos sobre servicios sociales como condicionantes del clima laboral, mientras que en países altamente desarrollados como Alemania, Estados Unidos de Norteamérica, el Reino Unido, Japón, entre otros, el clima laboral es percibido como una cultura laboral, resultante del proceso de adaptación al medio y a la vida laboral dentro de la institución (OIT, 2019).

Ahora bien, tanto la parte física como espiritual y cultural que contienen al clima laboral como concepto, tienen un fondo circunstancial por la existencia de una gran variedad de formas de culturas concurrentes a través de cada uno de los integrantes de los grupos laborales, así como, sus rasgos típicos y diferencias socio culturales. De ahí que, el clima laboral puede ser considerado como una forma de herencia socio laboral o de cultura institucional, que se permite ser clasificado por sus principales aspectos constitutivos en distintos momentos. De esa forma puede pasar de ser considerado como un complejo compensador, a ser considerado como un complejo redistribuidor de acciones en términos psicológicos, lo que es usado para la fabricación o en el desarrollo de una cultura organizacional determinada (Stoner y Freeman, 1994).

La realización personal, por ejemplo, como dimensión del clima laboral, se define como una perspectiva de la naturaleza humana inherente a las formas organizacionales para percibir cómo actuar en gran parte de las circunstancias en que le toca, a los individuos y los grupos, desempeñar sus labores, las mismas que les son asignadas. Este concepto fue asociado por Burns y Stalker (1961) como un principio de la sabiduría para mejorar las relaciones laborales y humanas que están condicionadas, en gran parte, por las contingencias del trabajo institucional a nivel corporativo. Por tanto, es una dimensión que va más allá de la teorías de las contingencias y propone formas específicas del qué y cómo hacer las cosas dentro de una perspectiva positivista del desarrollo personal y profesional a través del trabajo en la institución (OIT, 2019).

Para otros autores como W. Edwards Deming (1986) y, Thomas Peters, (2005), la realización personal discurre como parte de la experiencia vital de forma diferente. El supuesto es que entre un individuo y otro, o, un grupo y otro, no hay nada de integral, salvo las similitudes del comportamiento práctico que Fayol (1949) lo elevara al concepto de calidad en el trabajo, en correspondencia con las relaciones individuales de los trabajadores con otros.

Hoy, en las instituciones de salud estas teorías han sido trastocadas definiéndose nuevas formas de estructuras en la relaciones humanas de trabajo, ya que el coronavirus, COVID-19, ha impuesto terror y miedo y, ha abierto las puertas hacia la creatividad y nuevas formas de expresiones psico-laborales en la prestación de servicios de salud y se le conoce socialmente ya como trabajo gratificante y/o de pleno desafío institucional (OMS, 2020).

El involucramiento laboral como dimensión del clima laboral es concepto que deviene de la forma cómo se promueve o motiva una participación más activa de los trabajadores, en la perspectiva de lograr en ellos una fuerte identificación con los objetivos y fines institucionales. Representan desafíos, compromiso en correspondencia con las obligaciones funcionales (CDE, 2020b; ECDC, 2020).

También se considera que el involucramiento laboral habla de la naturaleza humana y de la forma en que se interactuaba en las organizaciones o instituciones laborales. En vez de revelar al hombre racional o al hombre motivado por el temor, nos muestra al hombre como seres humanos, como entes sensibles intuitivos y creativos. Efectivamente, al modelo de ser humano se le puede agregar el hecho de considerarse un ganador y triunfador y celebrar triunfo por insignificantes que estos puedan ser en el desempeño de sus funciones (OIT, 2019).

Las barreras del involucramiento laboral, que antes del COVID-19 eran el auto control, la seguridad y el significado que entraña el logro de objetivos laborales (Tarde, 1895), hoy, tienen que ver más con las formas de rescate del trabajo digno y respetuoso, distorsionándose de esta manera el concepto mismo del involucramiento laboral (OIT, 2019). En los tiempos actuales, también el COVID-19 se ha encargado de romper la importancia de los valores inherentes del involucramiento laboral. Podemos decir que estamos ante el nacimiento de una floreciente, amplia y compartida nueva cultura organizacional. En consecuencia, vivimos tiempos de adaptaciones singulares y nuevas formas de concebir el trabajo en las instituciones en salud (OMS, 2020; OMS, 2010).

Por su parte, la supervisión como dimensión del clima laboral, se considera como una pieza de intercambio y apoyo para el buen funcionamiento del trabajo y la producción corporativa. Pero, este concepto únicamente, así concebido, puede darse si se trabaja bajo un entorno de lealtad mutua, desde el trabajador hacia el supervisor o del supervisor hacia el trabajador; por lo tanto, corresponde a una forma de contrato o pacto laboral de facto, que significa capacitar constantemente a los trabajadores para que desarrollen tareas cada vez más complejas o busquen automatizar acciones sin que por ellas disminuyan o se distorsionen las rutinas y las formas de desarrollo creativo de los trabajadores (Daley, 2020).

Desde esta perspectiva, la supervisión es un concepto flexible diverso que asume retos para difundir responsabilidades a través de la innovación, considerando siempre los temas de seguridad en el trabajo y otorgando los créditos que le corresponde a cada quien, de acuerdo a su performance en los procesos laborales o planes de acción (Daley, 2020; ECDC, 2020). Para un trabajador o prestador de servicios en salud, esto significa aceptar jerarquías flexibles en el trabajo, de acuerdo a normas laborales que se aceptan en mutuo acuerdo y co-responsabilidades, en la perspectiva de darle solidez y eficiencia al trabajo institucional (OPS, 2019).

La comunicación como dimensión del clima laboral se define como la forma en que se transmiten los mensajes de persona a persona, las mismas que pueden ser inteligibles respecto de una idea dentro de procesos complejos. No obstante son varios los factores que influyen en la fluidez y claridad de las comunicaciones, como las redes de comunicación, la orientación y sentido de comunicación (vertical u horizontal), los efectos de la comunicación lateral y la informal, etc. (CDC, 2020b)

Los elementos más importantes de la comunicación laboral se centran en la estructura de los canales comunicacionales que son muy cambiantes y variados de acuerdo a la forma como cambia los objetivos y fines del trabajo institucional. Así, una comunicación suele ser más difícil de conseguir en una institución prestadora de servicios de salud de nivel 1-3, que en instituciones más complejas, por las formas en la que se podrían definir los canales de la comunicación. En instituciones

más complejas resultan ser más inhibidores del flujo de la información que en instituciones pequeñas que convierten los elementos fundamentales de las mismas en procesos, por ejemplo, comunicación de persona a persona, especialmente cuando se cumple el papel de supervisión y direccionamiento de las acciones en el mismo campo de la atención (OIT, 2019; OMS, 2010).

Si bien la variedad en la aplicabilidad de este concepto tiene sus ventajas, también tiene ocasionalmente sus propias consecuencias inesperadas, por las formas en que están estructuradas las organizaciones respecto del ejercicio de autoridad, que muchas veces no corresponden directamente a la eficiencia de la comunicación. Es decir, las diferenciaciones van por el lado del ejercicio del poder y, eso ejerce cierto tipo de presión sobre los procesos comunicacionales quitándole claridad a la comunicación, de tal manera que se pueden romper las características básicas de la misma (OMS, 2010).

De hecho, muchas veces los problemas se agrandan cuando no hay una buena red de comunicación o no se seleccionaron correctamente los canales de la misma, en donde las comunicaciones puedan ser más estructuradas y, los códigos y signos comunicacionales, puedan ser entendidos rápidamente por todos los involucrados, emisor(es) y receptor(es) (OIT, 2019).

La condiciones laborales como dimensión del clima laboral es identificado como unos de los elementos el entorno laboral que plantea retos significativos a la implantación de estrategias, así como que se puede activar las preocupaciones del ambiente o clima laboral en la medida en que puedan identificarse escasez o disminución de recursos, aumento de los costos operativos, distorsiones en las políticas laborales, en la medida en que estas puedan cambiar, distanciándose de los sistemas legales y/o de las actitudes que constituyen la naturaleza de la institución; también, se puede considerar como la dimensión del clima laboral que está en constante cambio porque tiene fuerte dependencia de las actitudes sociales y/o elementos psicosociales que pueden actuar para reducir la funcionabilidad o efectividad del accionar institucional (OIT, 2019b).

Con el coronavirus COVID-19 las condiciones laborales se han deteriorado ostensiblemente en la misma medida en que se deterioró el clima laboral en general, de tal manera, que las condiciones laborales se han transformado más por actitudes, por asegurar que la institución siga funcionando antes que por reconocimiento de lo que se hizo en el pasado (OIT, 2020b). No hay hoy la búsqueda de oportunidades crecientes, sino, el reto de superar las expectativas y los fuertes compromisos que esta pandemia plantea como realidad brutal. En ese sentido, las condiciones laborales están sujetas a las formas cómo se responden, por medio del reforzamiento en el desarrollo e implementación y estrategias médicas sanitarias que permitan vencer los retos que plantea dicha pandemia, ante la dirección y/o curso de los acontecimientos, para garantizar el éxito del trabajo institucional, antes que por satisfacer su requerimiento respecto del cumplimiento del compromiso institucional (OIT, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo no experimental descriptiva-comparativa y diseño de corte transversal. Su objetivo no es manipular las variables en estudio, sino compararlas para determinar sus diferencias entre dos poblaciones distintas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Se puede graficar como:

$$M1O_{i=1}^5 \quad \neq \quad M2O_{i=1}^5$$

Dónde:

- M1 Población universo del personal del servicio de neonatología de la IPRESS III EsSalud “Víctor Lazarte Echeagaray”
- M2 Población universo del personal del servicio de neonatología de la IPRESS III EsSalud “Virgen de la Puerta”
- O⁵_{i=1} Observación del Clima Laboral

3.2 Variables y Operacionalización

(Véase: Anexo 1)

Variable 1 de tipo Cuantitativa

- *CLIMA LABORAL*

Dimensiones

- . Realización personal
- . Involucramiento
- . Supervisión
- . Comunicación
- . Condiciones laborales

3.3 Población (criterios de selección), muestreo, unidad de análisis.

3.3.1 Población universo

Lo constituyen 70 profesionales asistenciales y 21 de apoyo sanitario que laboran en los servicios de Neonatología: 63 corresponden al Hospital Víctor Lazarte Echegaray y 28 al Hospital Virgen de la Puerta-EsSalud, 2020.

Cuadro N° 1

Código	Personal	Hospital Víctor Lazarte	Hospital Virgen de la Puerta
1	Médico	13	09
2	Enfermera	37	11
3	Técnico	13	08
	Total	63	28

Fuente: Hospital Víctor Lazarte Echegaray, enero 2020

Hospital Virgen de la Puerta, enero 2020

3.3.2 Muestra

Se consideró al 100% de la población universo en ambos establecimientos de salud por considerar su número y asequibilidad para participar del estudio, teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

3.3.3 Muestreo

Se aplicó un muestreo No probabilístico por asignación estratégica e intereses, toda vez que la población universo es uniforme entre ambos hospitales y se tiene acceso rápido a ellos.

3.3.4 Criterios de selección

- **Criterios de inclusión**
 - . Personal que exprese su voluntad de colaboración libremente con la investigación.
 - . Personal que labora en las instituciones por más de 4 meses de enero a abril del 2020.
 - . Trabajar en el área asistencial.

- **Criterios de exclusión**

- . Personal que no se encuentre laborando o se encuentra en cuarentena por COVID-19.
- . Personal con problemas psicológicos o psiquiátricos al momento de aplicar la encuesta.

3.3.5 Unidad de análisis

Personal profesional asistencial y de apoyo sanitario de los servicios de Neonatología de las IPRESS: “Víctor Lazarte Echegaray” y “Virgen de la Puerta”.

34 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Aplicación de encuesta con abordaje de persona a persona

3.4.2 Instrumento de recolección de datos

Escala multidimensional de clima laboral (CL-SPC) de Sonia Palma (2004), adaptado por Montoya y Lora (2020), para su aplicación en el personal asistencial y de apoyo sanitario de los servicios de neonatología de las IPRESS III “Víctor Lazarte Echegaray” y “Virgen de la Puerta” EsSalud – Trujillo. (Ver: Anexo 2)

La escala consta de 50 reactivos, distribuidos uniformemente entre las 5 dimensiones: 10 reactivos por dimensión. Las dimensiones son: Realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Su estructura de medición considera tres categorías representacionales que son resultados de calificar los puntajes asignados a las categorías directamente asignadas aplicando de una escala de Likert de 5 opciones para responder cada reactivo, los mismos que van desde muy en desacuerdo (1), hasta muy de acuerdo (5). Estas categorías

asignadas directamente son consideradas solo para establecer los puntajes de calificación para la presentación de tres categorías valorativas de las variables, estas son:

- La categorización de la medición calificada (no asignada directamente) a nivel general: Bueno (185-250 pts.), Regular (118-184 pts.) y Malo con (menor a 50-117 pts.)
- La categorización de la medición calificada (no asignada directamente) por dimensiones es: Bueno (37-50 pts.), Regular (24-36 pts.) y Malo (menor a 10-23 pts.).

La validación del instrumento.

Las adaptaciones del instrumento fueron validadas por la participación de cinco expertos bajo el formato Aiken que alcanzó un coeficiente de concordancia entre los Jueces expertos mayor del 90% (Véase: Anexo 3).

La confiabilidad del instrumento.

Se realizó una prueba piloto en 20 trabajadores entre profesionales asistenciales y de apoyo sanitario de la IPRESS EsSalud de Chimbote para analizar la fiabilidad de los reactivos a nivel general y según las dimensiones de realización personal, involucramiento, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

En cuanto a la fiabilidad, la prueba piloto a nivel general y específico (por dimensiones) alcanzó Coeficientes Alfa de Cronbach si el elemento es eliminado mayores de ,730 (moderado a alto); y ninguna de los coeficientes Alfa de Cronbach si el elemento es eliminado sobrepasa el valor de la referencia y las correlaciones fueron positivas y mayores de ,250. El instrumento a nivel general alcanzó un coeficiente de ,974. Los valores referenciales de los promedios intraclase oscilaron dentro de los parámetros normales de aceptación

y significancia estadística alta ($p < 0,001$). Obteniendo un coeficiente de correlación intraclase con medias promedio de ,433. (Ver: Anexo 4).

Ficha técnica del instrumento

Ficha técnica de Escala multidimensional de clima laboral (CL-SPC) de Palma (2004)	
Título	Clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III EsSalud La Libertad, durante el COVID-19.
Autora	Sonia Palma (2004), adaptado por Montoya y Lora (2020)
Contexto	Emergencia sanitaria: Pandemia COVID-19
Validez	<p>Validez interna:</p> <p>La escala multidimensional de clima laboral mide el nivel de percepción global del ambiente laboral y específica, tomando en cuenta los criterios de Stoner y Freeman (1994) con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, utilizados por Sonia Palma Carrillo en 2004 para las 5 dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales crea la Escala para el Clima Laboral (CL-SPC).</p> <p>Validez externa:</p> <p>La Escala para el Clima Laboral (CL-SPC).adaptado por Montoya y Lora (2020), fue aplicado a 20 trabajadores del Centro médico La Victoria, diciembre 2019. Alcanzando coeficiente de Alfa de Cronbach mayor a 0,900.</p> <p>Validez de contenido:</p> <p>El contenido del instrumento en cuanto a las dimensiones que conforman la variable clima laboral están basados en la teoría de Stone y Freeman (1994). Fue validado por medio de juicio de expertos, contando con 5 expertos desempeñándose en cargos de dirección y jefaturas, y con grado de maestría y doctorado en gestión de los servicios de la salud, obteniendo una concordancia de 100% según valoración de Aiken.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dra. Gloria Lara Nuñez - Mg. Margarita Garrido Juárez - Mg. Cecilia Romero Vásquez - Mg. Milagros Chirinos García - Mg. Carlos Miñano Dávila
Confiabilidad	<p>Confiabilidad general del cuestionario de Clima laboral</p> <p>Se realizó una prueba piloto en 20 trabajadores entre profesionales asistenciales y de apoyo sanitario de la IPRESS EsSalud de Chimbote para analizar la fiabilidad de los reactivos a nivel general y según las dimensiones de la variable. La prueba piloto a nivel general y específico (por dimensiones) alcanzó Coeficientes Alfa de Cronbach</p>

	<p>si el elemento es eliminado mayores de ,730 (moderado a alto); y ninguna de los coeficientes Alfa de Cronbach si el elemento es eliminado sobrepasa el valor de la referencia y las correlaciones fueron positivas y mayores de ,250. El instrumento a nivel general alcanzó un valor de ,974. Los valores referenciales de los promedios intraclase oscilaron dentro de los parámetros normales de aceptación y significancia estadística alta ($p < 0,001$). Obteniendo un coeficiente de correlación intraclase con medias promedio de ,433.</p> <p>Confiabilidad de la dimensión Realización personal</p> <p>La dimensión obtuvo un coeficiente de ,935 con una media de elementos de 3,295. El coeficiente de correlación intraclase de las medias promedio es ,935 con un 95% de confianza, alcanzando una varianza de 69,103 con alta significancia estadística ($p < ,001$).</p> <p>Confiabilidad de la dimensión Involucramiento laboral</p> <p>La dimensión obtuvo un coeficiente de ,838 con una media de elementos de 3,750. El coeficiente de correlación intraclase de las medias promedio es ,838 con un 95% de confianza, alcanzando una varianza de 35,105 con alta significancia estadística ($p < ,001$).</p> <p>Confiabilidad de la dimensión Supervisión</p> <p>La dimensión obtuvo un coeficiente de ,940 con una media de elementos de 3,705. El coeficiente de correlación intraclase de las medias promedio es ,940 con un 95% de confianza, alcanzando una varianza de 46,576 con alta significancia estadística ($p < ,001$).</p> <p>Confiabilidad de la dimensión Comunicación</p> <p>La dimensión obtuvo un coeficiente de ,935 con una media de elementos de 3,295. El coeficiente de correlación intraclase de las medias promedio es ,935 con un 95% de confianza, alcanzando una varianza de 60,618 con alta significancia estadística ($p < ,001$).</p> <p>Confiabilidad de la dimensión Condiciones laborales</p> <p>La dimensión obtuvo un coeficiente de ,949 con una media de elementos de 3,740. El coeficiente de correlación intraclase de las medias promedio es ,949 con un 95% de confianza, alcanzando una varianza de 59,621 con alta significancia estadística ($p < ,001$).</p>										
Conclusiones	<p>Este cuestionario consta de 50 ítems, con 10 ítems por dimensión, sumando en total de 5 dimensiones para la variable de clima laboral.</p> <table border="0" data-bbox="416 1742 1447 1982"> <thead> <tr> <th data-bbox="416 1742 821 1780">Dimensiones</th> <th data-bbox="821 1742 1447 1780">Ítems</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="416 1780 821 1825">Realización personal</td> <td data-bbox="821 1780 1447 1825">1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10</td> </tr> <tr> <td data-bbox="416 1825 821 1870">Involucramiento laboral</td> <td data-bbox="821 1825 1447 1870">11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20</td> </tr> <tr> <td data-bbox="416 1870 821 1915">Supervisión</td> <td data-bbox="821 1870 1447 1915">21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30</td> </tr> <tr> <td data-bbox="416 1915 821 1982">Comunicación</td> <td data-bbox="821 1915 1447 1982">31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Ítems	Realización personal	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	Involucramiento laboral	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	Supervisión	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30	Comunicación	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40
Dimensiones	Ítems										
Realización personal	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10										
Involucramiento laboral	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20										
Supervisión	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30										
Comunicación	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40										

	<p>Condiciones laborales 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49 , 50</p> <p>Concluyendo que conforme a las teorías científicas que respaldan el instrumento y habiendo obtenido resultados óptimos en las pruebas de validez de contenido y confiabilidad, el instrumento es apto para su respectiva aplicación en la población en estudio.</p>
--	---

35 Procedimientos

- Se solicitaron los permisos correspondientes en las dos IPRESS, consideradas en el estudio con el objeto de realizar la investigación y abordar al personal en las instalaciones de dichas instituciones, aceptándose la solicitud sin mayores contratiempos. (Anexo 6)
- Se capacitó a una Licenciada en Enfermería que labora en el servicio de neonatología de uno de las IPRESS donde se realizó el trabajo de investigación, colaborando en la recolección de datos, conjuntamente con la autora.
- El personal tanto asistencial profesional como de apoyo sanitario de las IPRESS III “Víctor Lazarte Echegaray” y “Virgen de La Puerta” fue abordado en los ambientes de las instituciones donde laboran, informándoles primero sobre los objetivos y fines de la investigación y luego se les solicitó participen voluntariamente de ella respondiendo el cuestionario de CL-SPC.
- Una vez aceptada la propuesta de participar en el estudio no hubo abandonos ni rechazo a la misma ni a sus procedimientos de aplicación, utilizándose entre 15 a 20 minutos por persona.

36 Métodos de análisis de datos

Los datos fueron calificados e ingresados directamente a la computadora haciendo uso de códigos mutuamente excluyentes tanto a nivel general como por dimensiones.

Se presentó los datos en tablas de ingreso simple con referencia comparativa de frecuencia simple y ponderada en columnas simétricas según las categorías de la variable o de sus dimensiones.(Véase: Anexo 7).

Al no encontrarse una distribución de normalidad en las variables con las pruebas de kolmogorov-Smirnov en el caso del Hospital Víctor Lazarte Echegaray y Shapiro Will para el caso del Hospital Virgen de la Puerta (Véase: Anexo 7), se aplicó la prueba de U de Mann-Whithney para establecer las diferencias de los resultados sobre el clima laboral y sus dimensiones entre los dos servicios de neonatología de las IPRESS III en estudio.

3.7 Aspectos éticos

En el presente trabajo se consideraron las pautas éticas que se estipulan en el acuerdo de CIOMS (2005) y el Informe Belmont (1979), los cuales fueron concordados entre CIOMS y la UNMSM (2019), para la realización de investigaciones con la participación de seres humanos en el Perú. Estos principios son:

- Principio de Autonomía. Cada uno de los participantes después de la información que recibió sobre los objetivos y fines de la investigación se comprometió voluntariamente a participar de ella como encuestado y firma un formato de consentimiento informado (Véase: Anexo 5)
- Principio de Justicia. Todos los participantes recibieron un trato justo, igual dignidad y cortesía, además de la confidencialidad de la información utilizada.
- Principio de Beneficencia. El participante en la investigación no sufrió daño en su integridad física ni psicológica y recibió el respeto que se merece.
- Principio de Credibilidad. La información y los mecanismos de aplicación de las pruebas no tienen ningún tipo de problemas de tarjetas o sesgos o parcialidades de ninguna naturaleza. En tal sentido, la investigadora se comprometió a no influir en las respuestas

que brindarán a los informantes y propició un ambiente favorable y adecuado para su ejecución.

- Por último, el principio de Aplicabilidad. La investigación buscó que sus resultados puedan explicar fenómenos similares en otros contextos, especialmente de nuestra realidad sanitaria a nivel nacional.

Además, la investigación se sometió a los requisitos éticos de la UCV y la prueba de no copia bajo el formato del paquete informático Estadístico-tipográfico Turnitin, superando positivamente sus niveles de aceptación.(Ver:Anexo 9)

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Comparación del clima laboral de los servicios de neonatología del Hospital Víctor Lazarte Echegaray y del Hospital Virgen de la Puerta, IPRESS de nivel III de ESSALUD-La Libertad, durante el COVID-19, 2020.

Clima laboral	Hospital Víctor		Hospital Virgen de la	
	Lazarte Echegaray		Puerta	
	Nº	%	Nº	%
Malo	0	0,0	2	7,1
Regular	51	81,0	21	75,0
Bueno	12	19,0	5	17,9
Total	63	100,0	28	100,0

Fuente: Elaboración propia

	N	Rango promedio	Suma de rangos
Hospital Víctor Lazarte Echegaray	63	46,98	2959,50
Hospital Virgen de la Puerta	28	43,80	1226,50
Total	91		

U de Mann-Whithney	820,500
Z	-,749
Sig. asintótica (bilateral)	,454

La tabla 1 muestra que en el servicio de neonatología del IPRESS III EsSalud “Víctor Lazarte Echegaray”, el clima laboral a nivel general es percibido como Malo (0,0%), Regular (81,0%) y Bueno (19,0%), mientras que en el “Virgen de la Puerta”, es Malo (7,1%), Regular (75,0%) y Bueno (17,9%). También muestra que no existe diferencia significativa en el clima laboral entre los servicios de ambos establecimientos (W de U de Mann-Whithney = 820,500; Z = -,749 y $p > 0,05$).

Tabla 2

Comparación de la dimensión del clima laboral: realización personal, entre los servicios de neonatología del Hospital Víctor Lazarte Echegaray y el Hospital Virgen de la Puerta, IPRESS de nivel III de ESSALUD-La Libertad, durante el COVID-19, 2020.

Realización personal	Hospital Víctor Lazarte Echegaray		Hospital Virgen de la Puerta	
	N ^o	%	N ^o	%
	Malo	22	34,9	5
Regular	35	55,6	23	82,1
Bueno	6	9,5	0	0,0
Total	63	100,0	28	100,0

Fuente: Elaboración propia

	N	Rango promedio	Suma de rangos
Hospital Víctor Lazarte Echegaray	63	44,71	2816,50
Hospital Virgen de la Puerta	28	48,91	1369,50
Total	91		

U de Mann-Whithney	800,500
Z	-,829
Sig. asintótica (bilateral)	,407

La tabla 2 muestra que en el servicio de neonatología del IPRESS III EsSalud “Víctor Lazarte Echegaray” la realización personal inherente al clima laboral es percibido como Malo (34,9%), Regular (55,6%) y Bueno (9,5%), mientras que en “Virgen de la Puerta” es Mala en un (17,9%), Regular (82,1%) y Buena (0,0%). También muestra que no existe diferencia significativa en la realización personal inherente al clima laboral entre los servicios de ambos establecimientos (W de U de Mann-Whithney = 800,500; Z = -,829 y $p > 0,05$).

Tabla 3

Comparación de la dimensión del clima laboral: involucramiento, entre los servicios de neonatología del Hospital Víctor Lazarte Echegaray y el Hospital Virgen de la Puerta, IPRESS de nivel III de ESSALUD-La Libertad, durante el COVID-19, 2020.

Involucramiento Laboral	Hospital Víctor Lazarte Echegaray		Hospital Virgen de la Puerta	
	N ^o	%	N ^o	%
	Malo	0	0,0	0
Regular	35	55,6	23	82,1
Bueno	28	44,4	5	17,9
Total	63	100,0	28	100,0

Fuente: Elaboración propia

	N	Rango promedio	Suma de rangos
Hospital Víctor Lazarte Echegaray	63	49,72	3132,50
Hospital Virgen de la Puerta	28	37,63	1053,50
Total	91		

U de Mann-Whithney	647,500
Z	-2,421
Sig. asintótica (bilateral)	,015

La tabla 3 muestra que en el servicio de neonatología del IPRESS III EsSalud “Víctor Lazarte Echegaray”, el involucramiento laboral inherente al clima laboral es percibido como Malo (0,0%), Regular (55,6%) y Bueno (44,4%), mientras que en el “Virgen de la Puerta” es Malo (0,0%), Regular (82,1%) y Bueno (17,9%). También muestra que existe diferencia significativa en el involucramiento laboral entre los servicios de ambos establecimientos (U de Mann-Whithney = 647,500; Z = -2,421 y $p < 0,05$).

Tabla 4

Comparación de la dimensión del clima laboral: supervisión, entre los servicios de neonatología del Hospital Víctor Lazarte Echeagaray y el Hospital Virgen de la Puerta, IPRESS de nivel III de ESSALUD-La Libertad, durante el COVID-19, 2020.

Supervisión	Hospital Víctor Lazarte Echeagaray		Hospital Virgen de la Puerta	
	N ^o	%	N ^o	%
	Mala	0	0,0	0
Regular	41	65,1	23	82,1
Buena	22	34,9	5	17,9
Total	63	100,0	28	100,0

Fuente: Elaboración propia

	N	Rango promedio	Suma de rangos
Hospital Víctor Lazarte Echeagaray	63	48,39	3048,50
Hospital Virgen de la Puerta	28	40,63	11237,50
Total	91		

U de Mann-Whithney	173,500
Z	-1,636
Sig. asintótica (bilateral)	,102

La tabla 4 muestra que en el servicio de neonatología del IPRESS III EsSalud “Víctor Lazarte Echeagaray” la supervisión inherente al clima laboral es percibida como Mala (0,0%), Regular (65,1%) y Buena (34,9%), mientras que en el “Virgen de la Puerta” es Mala en un (0,0%), Regular (82,1%) y Buena (17,9%). También muestra que no existe diferencia significativa entre la supervisión inherente al clima laboral entre los servicios de ambos establecimientos (U de Mann-Whithney = 173,500; Z = -1,636, muy bajo y $p > 0,05$).

Tabla 5

Comparación de la dimensión del clima laboral: comunicación, entre los servicios de neonatología del Hospital Víctor Lazarte Echegaray y el Hospital Virgen de la Puerta, IPRESS de nivel III de ESSALUD-La Libertad, durante el COVID-19, 2020.

Comunicación	Hospital Víctor Lazarte Echegaray		Hospital Virgen de la Puerta	
	Nº	%	Nº	%
	Malo	18	28,6	5
Regular	38	60,3	13	46,4
Bueno	7	11,1	10	35,7
Total	63	100,0	28	100,0

Fuente: Elaboración propia

	N	Rango promedio	Suma de rangos
Hospital Víctor Lazarte Echegaray	63	42,21	2659,00
Hospital Virgen de la Puerta	28	54,54	1527,00
Total	91		

U de Mann-Whithney	643,000
Z	-2,296
Sig. asintótica (bilateral)	,022

La tabla 5 muestra que en el servicio de neonatología del IPRESS III EsSalud “Víctor Lazarte Echegaray” la comunicación inherente al clima laboral es percibida como Mala (28,6%), Regular (60,3%) y Buena (11,1%), mientras que en el “Virgen de la Puerta” es Mala (17,9%), Regular (46,4%) y Buena (35,7%). También muestra que existe diferencia significativa en la comunicación entre los servicios de ambos establecimientos (U de Mann-Whithney = 643,000; Z = -2,296 y $p < 0,05$)

Tabla 6

Comparación de la dimensión del clima laboral: condiciones laborales inherentes al clima laboral, entre los servicios de neonatología del Hospital Víctor Lazarte Echegaray y el Hospital Virgen de la Puerta, IPRESS de nivel III de ESSALUD-La Libertad, durante el COVID-19, 2020.

Condiciones laborales	Hospital Víctor Lazarte Echegaray		Hospital Virgen de la Puerta	
	N ^o	%	N ^o	%
Malo	0	0,0	10	35,7
Regular	41	65,1	18	64,3
Bueno	22	34,9	0	0,0
Total	63	100,0	28	100,0

Fuente: Elaboración propia

	N	Rango promedio	Suma de rangos
Hospital Víctor Lazarte Echegaray	63	54,14	3411,00
Hospital Virgen de la Puerta	28	27,68	775,00
Total	91		

U de Mann-Whithney	369,000
Z	-5,228
Sig. asintótica (bilateral)	,000

La tabla 6 muestra que en el servicio de neonatología del IPRESS III EsSalud “Víctor Lazarte Echegaray”, las condiciones laborales inherentes al clima laboral son percibidas como Malas (0,0%), Regular (65,1%) y Buenas (134,9%), mientras que en el Hospital Virgen de la Puerta son Malas (35,7%), Regulares (63,3%) y Buenas (0,0%). También muestra que existe diferencia significativa en las condiciones laborales entre los servicios de neonatología de ambos establecimientos (U de Mann-Whithney = 369,500; el factor Z = -5,228 es muy bajo y $p > 0,05$).

V. DISCUSIÓN

Los supuestos teóricos que se tenían sobre el clima laboral han sido puestos nuevamente en tela de juicio como pocas veces ha sucedido en la historia contemporánea del hombre y, especialmente, en la historia contemporánea de las instituciones de salud (OPS/OMS, 2020). Como se puede observar, los cambios en las formas de concebir al mismo clima laboral, ha trascendido a las novísimas teorías del trabajo, sin embargo, la posibilidad de asumir una postura determinada al respecto solo depende de nuestra forma de interpretar lo que tenemos entre manos (Periman, 2020; Daley 2020). Esto es, todo que en adelante se presenta en este apartado, está puesto a consideración de propios y extraños para facilitar una sistematización apropiada de lo que realmente está pasando con el clima laboral en las instituciones de salud y, a través de él, atraer la atención sobre los cambios que sufre, con el COVID-19, el concepto mismo de clima laboral en salud. Veamos pues lo que tenemos.

La tabla 1 muestra que el Clima Laboral, tanto en el servicio de neonatología del IPRESS III EsSalud “Víctor Lazarte Echegaray” como en el “Virgen de la Puerta”, es percibido mayoritariamente como Regular (81,0% y 75,0%, respectivamente) y que no existe diferencia significativa entre el clima laboral de los servicios de neonatología de ambos establecimientos (U de Mann-Whithney = 820,500; $Z = -$,749 y $p > 0,05$).

Estos resultados son contrarios a los reportados por Cabrera (Perú, 2017), López, (Perú, 2016), Pineda (Perú, 2017), Rengifo (Perú, 2018) y Torres (Perú, 2019) cuyo peso mayoritario de sus resultados recaía en un clima laboral Bueno o Muy Bueno.

La explicación a estos resultados la encontramos en la forma en que están ligadas las estructuras institucionales en las IPRESS EsSalud de nuestro país, así como, los impactos que sobre ellas, en paralelo, ha provocado el COVID-19, especialmente sobre su clima laboral. No podemos explicar los resultados por la existencias de vivencias diferenciadas entre instituciones o sobre el antes y durante el COVID-19 ya que desencadenaría un conflicto de percepción conceptual mayor,

sin embargo, debemos reconocer que los efectos del COVID-19 están generando climas laborales con características únicas. Sin que aparezcan las formas en que estaban estructurados los climas laborales anteriores, en ambas instituciones se puede comprobar que el clima laboral actual presenta mayor énfasis en algunas dimensiones del pasado y es lo que estaría provocando incluso la conformación de algo así como un nuevo fenotipo institucional o corporativo derivados genéticamente desde que se presentó el COVID-19 (BMJ Publishing Group, 2020).

Desde este punto de vista, se confirman las creencias de que la influencia del COVID-19 sobre el clima laboral de las IPRESS III EsSalud en nuestro país, se da desde un primer momento, la misma que habría comenzado siendo un obstáculo extraordinario para los climas laborales anteriores, que se caracterizaban por mantener un estatus arraigado y estar sujetos al control directo por parte de la gestión o administración institucional. Hoy, ese control, se ha reducido ostensiblemente colocando al clima laboral, en ambos servicios de las instituciones en estudio, en un nivel Regular ya no Bueno, ni muy Bueno. Y, en función de ello, se puede hablar de la proporción en que se han transmitido los caracteres del trabajo que han aparecido por influencia de la COVID-19 (El País, 2020).

Concordando necesariamente con las Leyes de Mendel, sobre la herencia genética, nos estaríamos refiriendo a las estadísticas halladas antes del COVID-19, muy abundantes por cierto, y a la que hoy podrían contrastarlo con facilidad. Generalmente se encontraban, respondiendo el mismo cuestionario SCL-SPC, 2005, niveles de clima laboral altos en todas las dimensiones (realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales). Pero, en realidad si nos regimos por el mismo cálculo mendeliano, el COVID-19 ha mostrado probabilidades de resultados que pueden compararse con el juego de una ruleta, es decir, podría haber cambiado todos o ninguno de las dimensiones de acuerdo a las categorías en que se miden, pero, sí cambiaron las intensidades (frecuencias) que tenían o presentaban (OIT, 2019b).

Teóricamente cada dimensión ha tenido la misma oportunidad de evaluarse y la probabilidad de registrarse como continuadores de una herencia genética

corporativa e institucional, sin embargo, hoy, quienes se han manifestado abiertamente contrarias en la tendencias estadísticas del pasado, son las dimensiones singulares del clima laboral, como el involucramiento laboral, la comunicación laboral y las condiciones laborales, mostrando por donde se está generando el cambio en el clima laboral de las IPRESS III EsSalud en nuestro país (OPS, 2019).

Este fenómeno solo podría haber ocurrido si el COVID -19 se habría constituido en un elemento aterrador y de confusión institucional a la vez, que atrapó, al parecer, al personal en un diagrama matemático y estadístico descifrables solo a través de páginas amarillas para saber y conocer de los nuevos significados de la comunicación, en correspondencia con el llamado de la emergencia médico social en curso. Esta es una ligera aproximación a la realidad ya que se prevé que posterior al COVID-19 se presente una gran abundancia de estudios sobre los problemas del clima laboral y el rompimiento de su cultura organizacional en general, desde los hilos de la falta de involucramiento laboral, comunicación y de adecuadas condiciones laborales (CDC, 2020).

Otra explicación a estos resultados le toca a la formación de la personalidad institucional en el conjunto del personal de salud en ambas instituciones. Las posibilidades de análisis en este campo son muy extensas y, al mismo tiempo, extraordinariamente complejas, por la variedad casi infinita de combinaciones que se dan para definir las características de un clima laboral a nivel corporativo (Daley, 2020).

Hoy el clima laboral ha centrado sus bases de análisis en seres humanos que solo conocieron una forma de trabajo y una forma de comportamiento laboral. Lo que antes unía y conducía al ser humano a involucrarse laboralmente con la institución, al parecer, era la forma en que se conocían los códigos de comunicación, los espacios o redes de comunicación y los canales que ya de por sí eran a través de movimientos y acciones automatizadas (OIT, 2019).

Ahora, al romperse la estructura de estos pilares del clima laboral resulta inexpresable, al menos aritméticamente, lo que está ocurriendo. Los cambios son del orden de magnitudes astronómicas. Tenemos hoy un clima laboral híbrido en cuanto a los comportamientos laborales y las comunicaciones, caracterizado por una combinación de interacciones que posiblemente respondan a un mismo orden de cosas determinado, pero, que aún no lo podemos descifrar porque el comportamiento mismo del ser humano posee varios millares de características. En consecuencia, no podemos afirmar que los cálculos matemáticos obtenidos a través de los estudios empíricos, como el presente, sean o no representaciones simbióticas de una realidad en proceso de cambio con dimensiones desconocidas porque, definitivamente la presente investigación nos está demostrando que cada grupo laboral es único en su individualidad y forma de asumir los juegos o retos del presente (OPS/OMS, 2020).

Esto equivale prácticamente a la observación de nacimientos de climas laborales uni-ovulares. La diferenciación y no la igualdad natural entre estos grupos laborales es lo único cierto y la regla de oro que sostiene el trabajo de ambas instituciones en este período del COVID-19 es la responsabilidad de quienes conducen los grupos humanos. Consecuentemente, hay la necesidad de reconocer dicha desigualdad natural de los climas laborales y mostrar, aceptar, comprender y tolerar dichas diferencias (OMS, 2020).

La tabla 2 muestra que la realización personal, tanto en el servicio de neonatología del IPRESS III EsSalud “Víctor Lazarte EcheGARAY” como en el “Virgen de la Puerta” es percibido mayoritariamente como Regular (55,6% y 82,1%, respectivamente) y que no existe diferencia significativa entre la realización personal percibida en los servicios de neonatología de ambos establecimientos (U de Mann-Whithney = 800,500; Z = -,829 y $p > 0,05$).

Estos resultados son contrarios a los reportados por Cabrera (Perú, 2017), López, (Perú, 2016), Pineda (Perú, 2017), Rengifo (Perú, 2018) y Torres (Perú, 2019) cuyo peso mayoritario de sus resultados recaía en un clima laboral en general y de su dimensión de realización personal como Bueno o Muy Bueno.

Estos resultados pueden explicarse a través de dos tipos de afirmaciones, la primera está referida a la diferenciación de los impactos que ha impuesto el COVID-19 sobre la realización personal de los miembros de instituciones como la que están en estudio y, la otra, por las anomalías sufrida sobre todo en la institución Virgen de la Puerta. Mientras que el personal del servicio de neonatología del IPRES III EsSalud “Víctor Lazarte Echegaray” pudo contener en gran medida los embates del COVID-19 a nivel la realización personal inherente al clima laboral, de tal manera que solo el 55,6% cambiaba su opción de Buena a Regular, entre antes y durante el COVID-19, en el personal de IPRES III EsSalud “Virgen de la Puerta” el cambio fue brutal. 82,1% percibe a la realización personal como Regular durante el COVID-19. Y no se trata de anomalías del comportamiento sino de la predisposición que le condiciona el ser una institución relativamente nueva. Mientras que el “Víctor lazarte Echegaray” tiene una amplia trayectoria de trabajo, en el “Virgen de la Puerta” su historia es muy reciente, de tal manera que posiblemente estemos hablando de alguna forma de psicosis colectiva (Maniaco depresivas) o de ciertas formas de ceguera sobre el sentido y papel que se cumple a nivel corporativo en la institución (Rodríguez, 2020).

Solo así las deformaciones provocadas en el área de la realización personal por el COVID-19, pueden tener cierto tipo de explicación, ya que no podemos atribuirle una casualidad diferencial basada en mayor o menor profesionalismo de los individuos, sino, a una especie de supresión psicológica manifiestas a través de defectos que solo se hacen presentes cuando no está bien cimentada las características de un clima laboral corporativo fuerte (APA, 2014).

La otra explicación que puede tener lugar respecto a los resultados encontrados es la presencia de prejuicios y escrúpulos irracionales, pero muy fuertes respecto, de la influencia o impacto del COVID-19 o de sus valores y jerarquías que se relacionan con la libre determinación del personal para señalar que actos de su vida laboral pueden conducirlo a una mejor realización personal. Entre estos prejuicios y escrúpulos irracionales podrían estar los provocados por temores a contagiarse de la enfermedad y a la exclusión laboral de presentar los síntomas o signos del

COVID-19. Este factor juega un papel importante en este concierto, al igual que la falta de conocimientos sobre el propio coronavirus de Wuhan, lo que provoca comportamientos recesivos, defectivos, según la usanza de los métodos y estilos de trabajo tradicionales, lo que altera profundamente la percepción que se tiene sobre el propio desarrollo personal (WHO, 2020).

Pero, esto no necesariamente nos dice que la percepción sobre la realización personal cambió porque se manifestaron cierto tipo de defectos funcionales o distorsionadores del rol o papel que laboralmente corresponde a cada trabajador, sino que, cada trabajador sufre de distinta manera las consecuencias médicas sociales y laborales del COVID-19 y las medidas que se optaron socialmente para evitar su avance (confinamiento y asilamiento social obligatorios) (OIT, 2020b).

Si quisiéramos proceder a radicar dicha diferencia estaríamos en un concierto ilógico a razón que prácticamente no nos servirían de nada, o no significarían nada, los resultados encontrados, solo podríamos interpretarlos como un cambio eugenésico o un progreso poco perceptible. Sin embargo, para nosotros, es necesario buscar nuevas formas adaptativas para el desarrollo de la realización personal dentro del marco del COVID-19, de tal manera que los comportamientos laborales discurran en un camino positivo orientado a establecer nuevos hitos referenciales dentro del clima laboral de ambas instituciones en estudio (Le Bon, 1907; MISA, 2020).

La tabla 3 muestra que el involucramiento laboral, tanto en el servicio de neonatología del IPRESS III EsSalud “Víctor Lazarte Echegaray” como en el “Virgen de la Puerta”, es percibido mayoritariamente como Regular (55,6% y 82,1%, respectivamente) y que existe diferencia significativa entre el involucramiento laboral percibido en los servicios de neonatología de ambos establecimientos (U de Mann-Whithney = 647,500; Z = -2,421 y $p < 0,05$).

Estos resultados son contrarios a los reportados por Farfán (Colombia, 2017), Cabrera (Perú, 2017), López, (Perú, 2016), Pineda (Perú, 2017), Rengifo (Perú, 2018) y Torres (Perú, 2019) cuyo peso mayoritario de sus resultados recaía en un

clima laboral en general y de su dimensión de involucramiento laboral como Bueno o Muy Bueno.

Estos resultados pueden explicarse por la presencia de factores que en el caso del personal del IPRESS III EsSalud “Víctor lazarte Echegaray”, conducen hacia una resistencia mayor para aceptar los efecto del COVID-19 sobre el clima laboral. Mientras que en el personal del IPRESS III EsSalud “Virgen de la Puerta”, indudablemente, el impacto del COVID-19, sobre el clima laboral y especialmente sobre el involucramiento laboral es mayor. Puede atribuirse al hecho que, por ejemplo, además de factores de tipo reivindicativos podrían estar influyendo o agregándose factores perceptores de los riesgos y controles, que se constituyen en desalentadores morales y que miran al COVID-19 como una especie de perversión criminal de su talento o de sus actitudes superiores. La diferencia entre el involucramiento laboral entre ambas poblaciones están bastante marcadas y parecen confirmar que mientras en el IPRESS III EsSalud “Víctor Lazarte Echegaray”, las herencias de un clima laboral es muy fuerte, en el IPRESS III EsSalud “Virgen de la Puerta”, el clima laboral, por el contrario, es muy débil, haciendo que este no le permita o no le sirva para adaptarse positivamente a la nueva situación laboral que impone del COVID-19 (OIT, 2019b).

Pocas veces los climas laborales se han visto quebrados por la forma en que el personal está o no involucrado con los fines y retos de la institución. Muchas generaciones de trabajadores han pasado por el ambiente del IPRESS III EsSalud “Víctor lazarte Echegaray” y muy pocas por el IPRESS III EsSalud “Virgen de la Puerta”, demostrando así que la herencia del clima laboral es muy fuerte cuando se transmiten sus significados o sus elementos identitarios de forma noble y transparente (OIT, 2019).

Una segunda explicación a los resultados lo encontramos en la forma en que se están manejando los talentos y actitudes personales y grupales para enfrentar los rigurosos cambios del clima laboral. Cuando los talentos y las actitudes están muy bien definidos o adaptados a los climas laborales, es muy difícil que se rompan las formas extractadas de involucramiento laboral y, eso, es lo que está demostrando

los resultados del presente estudio. Podría ser que no se hayan identificado las herramientas para asumir los retos que imponían el COVID-19 en términos laborales, pero, eso queda de lado cuando una actitud definida está bien orientada y acompañada por talentos innatos en la resolución de problemas. Constituyen entonces estos resultados una forma de preponderancia de lo consolidado sobre lo poco consolidado que podrían haber estado tanto los talentos como las actitudes entre uno y otro grupo laboral (Daley, 2020).

En fin de cuentas, talento y actitud deberían haberse correspondido con el clima laboral, porque eso es lo que determina el involucramiento laboral, sin embargo, al observarse que existen diferencias significativas entre uno y otro grupo, debemos mantener abierta la posibilidad de la existencia y preponderancia de estos elementos (APA, 2014).

Para algunos autores como Stoner y Freeman (1994), estos elementos de análisis resultarían un contrasentido, que solo se entenderían si en ambas instituciones se ubicarían al involucramiento laboral como una experiencia extrema, pero, desde ya, dicho presupuesto teórico puede considerarse como falso ya que las capacidades y potencialidades de un grupo laboral pueden potenciarse o frustrarse ante situaciones como la que plantea el COVID-19, más aún cuando existen grupos consolidados que transmiten sus formas y estilos de adaptación de sus procesos de involucramiento laboral de generación en generación. Desde esta perspectiva es difícil que sus potenciales disminuidas por el COVID-19, puedan frustrar sus formas de involucramiento laboral, de ahí que, distinguimos tal situación para exponer desigualdades o la pérdida de semejanzas en el involucramiento laboral entre ambos grupos poblacionales en estudio, atribuyéndole causalidad al COVID-19 (WHO, 2020).

Es decir, el COVID-19 sería un factor modificador del involucramiento laboral de capital importancia, pero, su influencia está condicionada y limitada por la capacidad potencial de transmitir las formas de adaptación de los involucramientos laborales ante situación de extrema emergencia sanitaria y social. El COVID-19 no crea nuevas formas e involucramiento laboral, los transforma y, al parecer, esta

transformación puede tener un término feliz o favorable para toda institución de salud en nuestro país (OPS/OMS, 2020).

La tabla 4 muestra que la supervisión laboral, tanto en los servicios de neonatología del IPRES III EsSalud “Víctor Iazarte Echegaray”, como en el IPRES III EsSalud “Virgen de la Puerta”, es percibido mayoritariamente como Regular (65,1% y 82,1%, respectivamente) y que no existe diferencia significativa entre la supervisión inherente al clima laboral entre los servicios de neonatología de ambos establecimientos (U de Mann-Whithney = 731,500; Z = -1,636, y, $p > 0,05$).

Estos resultados son contrarios a los reportados por Cabrera (Perú, 2017), López, (Perú, 2016), Pineda (Perú, 2017), Rengifo (Perú, 2018) y Torres (Perú, 2019) cuyo peso mayoritario de sus resultados recaía en un clima laboral en general y de su dimensión de supervisión laboral como Bueno o Muy Bueno.

La razón por la que estarían dándose estos resultados sería porque la supervisión en todas las instituciones EsSalud están orientada a cuidar su masa laboral, aunque no tenga una fijación en individuos en particular, es posible que este estructurada como una herramienta de previsión y conservación natural para permitir el desarrollo y flujo de las acciones laborales (OMS, 2020).

Para algunos como Stephen Robbins (1994), estos resultados podrían fácilmente entenderse como una multiplicación de las posibilidades de supervivencia de los grupos laborales. Para otro autores, como la OIT, 2019 y la OMS, 2010, lo que estaría pasando sería un proceso de descomposición del natural ejercicio de la supervisión laboral, con precarias posibilidades de subsistencia.

El supuesto teórico de la OIT, 2019, la OMS, 2010 y la OPS/OMS, 2020, es que nunca ha existido un riesgo real o existe, aún con el COVID-19, para que se pierda las formas estructuradas de la supervisión, tal cual estilan realizarse en las instituciones de salud, o que haga peligrar su existencia como una condicionante laboral, por lo tanto, solo hay que mejorar sus acciones, satisfacer sus

requerimientos de equipamiento o de capacidad para mejorar las adaptaciones a las nuevas condiciones de trabajo.

Desde este punto de vista, estos últimos elementos son, o serían, los únicos referentes capaces de señalar que el COVID-19, para la supervisión laboral, no significa nada, solo podría llegar a provocar o permitir el advenimiento de una pugna entre lo viejo y lo nuevo, sin ningún sentido de contrapeso. Al parecer tanto la OIT, 2019, como la OPS/OMS, 2020, apuestan por señalar que si bien hay un debilitamiento en la voluntad del personal para enfrentar las nuevas condiciones de trabajo, este no tiene el vigor suficiente como para definir una nueva condición del trabajo de supervisión laboral. Así, solo se permitirá que se discuta en adelante sobre el cómo los trabajadores, teniendo grandes posibilidades de conquistar una composición superior en el ejercicio de la supervisión, mantengan una naturalidad de acción apoyando *de facto* sus formas tradicionales de supervisión en todos los aspectos de la vida laboral. Obviamente estos serían elementos que estén conteniendo los implacables efectos del COVID-19 y aún se comporten como asintomáticos en el trabajo institucional (OMS, 2020).

La tabla 5 muestra que la comunicación laboral tanto en el IPRESS III EsSalud “Víctor Lazarte Echegaray”, como en el IPRESS III EsSalud “Virgen de la Puerta” es percibida mayoritariamente como Regular (60,3% y 46,4%, respectivamente) y que existe diferencia significativa en la comunicación entre los servicios de neonatología de ambos establecimientos (U de Mann-Whithney = 643,000; Z = -2,296 y $p < 0,05$).

Estos resultados son contrarios a los reportados por Sierra (Guatemala, 2015), Cabrera (Perú, 2017), López, (Perú, 2016), Pineda (Perú, 2017), Rengifo (Perú, 2018) y Torres (Perú, 2019) cuyo peso mayoritario de sus resultados recaía en un clima laboral en general y de su dimensión de comunicación laboral como Bueno o Muy Bueno.

La explicación a estos resultados los encontramos en la forma como el COVID-19 está provocando reacciones adversas en las forma de comunicación interna,

especialmente en la IPRESS III EsSalud “Víctor Iazarte Echegaray” en donde al parecer se están sosteniendo las antiguas estructuras comunicacionales, mientras que en el IPRESS III EsSalud “Virgen de la Puerta” han entrado en un serio problema de identificación de redes, canales y otros como la identificación de signos y códigos comunicacionales.

En el servicio de neonatología del IPRESS III EsSalud “Virgen de la Puerta” los problemas de comunicación pasarían por haber convertido a la trasmisión de mensajes en elementos artificiales inversamente proporcionales a los fines y requerimientos del flujo de las acciones asistenciales y sanitarias. Desde este punto de vista esta área problemática requiere de un cuidadoso proceso de adiestramiento y capacitación mental o cognitiva, ya que debe terminar en una nueva selección de redes y/o canales de comunicación.

El tronco o la esencia misma de la comunicación aún no están completamente destruidas, pero, si encontramos razón o sentido al hecho que estaría requiriendo de mayor responsabilidad y perspectiva de desarrollo futuro para que la preparación y los procesos de restructuración interna sean útiles tanto a los grupos funcionales como a nivel individual. Los grupos funcionales, así como los individuos, deben ser capaces de desenvolverse bien incluso mejor que antes del avènement del COVID-19. Hay la necesidad de una mejor previsión de estos elementos para no caer en irresponsabilidades que tengan efectos nocivos sobre la vida y la salud de las personas (OMS, 2020).

La tabla 6 muestra que en los servicios de neonatología de las IPRESS III EsSalud “Víctor Lazarte Echegaray” y “Virgen de la Puerta”, las condiciones laborales inherentes al clima laboral son percibidas mayoritariamente Regulares (65,1% y 63,3% respectivamente) y que existe diferencia significativa entre las condiciones laborales de ambos servicios (U de Mann-Whithney = 369,500; Z = -5,228 y $p > 0,05$).

Estos resultados son contrarios a los reportados por Farfán (Colombia, 2017), Sierra (Guatemala, 2015), Cabrera (Perú, 2017), López, (Perú, 2016), Pineda

(Perú, 2017), Rengifo (Perú, 2018) y Torres (Perú, 2019) cuyo peso mayoritario de sus resultados recaía en un clima laboral en general y de su dimensión de condiciones laborales como Buenas o Muy Buenas.

La explicación a los resultados estaría en la forma en que las personas o grupos laborales comparten entre sí, al parecer, conductas emocionales o mentales reflejas que muchas veces deben estar regidas por la forma en que se identifican o están familiarizadas estructural y psicológicamente con el medio ambiente o contexto interno donde trabajan. Al parecer hay un fuerte apego entre trabajador e institución, sobre todo con lo tangible en general, en consecuencia, no necesita mucho para entender que el COVID-19, hasta hoy, solo puede cambiar la percepción primaria sobre las condiciones laborales, pero no las formas psicológicas de apego a lo tangible en la institución (OPS/OMS, 2020).

Para autores con Le Bon G. (1907), o, instituciones como la OIT (2019 y 2019c), la OMS (2010) y; la OPS/OMS (2020), la conducta mental identitaria intra institucionalmente, es propiamente humana y está gobernada por lo que genera inicialmente lo tangible y el contexto en general. Nosotros podemos sumarle a ello lo tangible que definitivamente se corresponde con los métodos y estilos de trabajo, de tal manera que las condiciones laborales le son familiares y aceptados por todos.

Particularmente el homo sapiens y su integración a las condiciones de la vida social, ha desarrollado una gran diversidad de formas identitarias, especialmente respecto a sus relaciones sociales de producción, por eso, John B. Watson (1955 pág. 11) lo define como "...las condiciones que prevalecen sobre las conductas, pero que los hábitos le permiten recordar cuál es la conducta a seguir y bajo qué condiciones podemos sentirnos más cómodos y así lo transmitimos a través del lenguaje en todos los aspectos de la vida, especialmente en las instituciones donde laboramos, facilitando la adaptación a los múltiples requerimientos y cambiantes situacionales que se nos presenta" (pág. 11). En otras palabras, si bien es cierto que las condiciones laborales lo impone la institución, el ser humano tiene la capacidad de adaptar su conducta y adquirir como suyas las condiciones laborales, transformándolos en hábitos y costumbres de vida.

El supuesto lógico es que los hábitos y costumbres son respuestas a estímulos que imponen las condiciones laborales, siendo que estos estímulos son más fuertes y eficaces que los instintos del ser humano, por su capacidad de modificación y mayor flexibilidad para acoger comportamientos gregarios. No formarán legados hereditarios de generación en generación, pero sí pueden transmitirse correctamente formando parte de un clima laboral determinado (Watson, 1955).

Desde este punto de vista, los resultados encontrados serían condiciones laborales que han impactado directamente en los hábitos y costumbres colectivos, con capacidad de ser flexibles, porque esa es la naturaleza del ser humano (Robbins, 1994).

Por último podemos decir que en este proceso de COVID_19, los trabajadores de los servicios de neonatología de las IPRESS III en estudio, han sido permisibles, de alguna manera, a las influencias emocionales, modificadoras de los comportamientos, actitudes y razones médico-sociales. Tenga o no razón John B. Watson (1955), donde razón y conducta representan en las condiciones laborales de hoy, valores sociales de tolerancia que explicarían, larga y ampliamente, las características fundamentales de los resultados encontrados en este; en consecuencia, pueden buscarse razones más exactas o de mayor certidumbre, pero, no debemos olvidar que tanto las emociones, pasiones, hábitos y costumbres son elementos modales de la conducta que tienen lugar solo bajo cierto tipo de condiciones del medio ambiente donde se producen, en este caso de las condiciones laborales que se presentan en las instituciones de salud en estudio (OPS, 2019).

VI. CONCLUSIONES

1. El clima laboral en el servicio de neonatología del IPRESS III EsSalud “Víctor Lazarte Echegaray” y “Virgen de la Puerta” es percibido mayoritariamente como Regular (81,0% y 75,0%), no existiendo diferencia significativa entre ellas (U de Mann-Whithney = 820,500; $Z = -0,749$; $p > 0,05$).
2. La realización personal en el servicio de neonatología del IPRESS III EsSalud “Víctor Lazarte Echegaray” y “Virgen de la Puerta” es percibido mayoritariamente como Regular (55,6% y 82,1%), no existiendo diferencia significativa entre ellas (U de Mann-Whithney=800,500; $Z = -0,829$; $p > 0,05$).
3. El involucramiento laboral en el servicio de neonatología del IPRESS III EsSalud “Víctor Lazarte Echegaray” y “Virgen de la Puerta” es percibido mayoritariamente como Regular (55,6% y 82,1%), sí existe diferencia significativa entre ellos (U de Mann-Whithney=647,500; $Z = -2,421$; $p < 0,05$).
4. La supervisión laboral en los servicios de neonatología del IPRESS III EsSalud “Víctor Lazarte Echegaray” y “Virgen de la Puerta” es percibido mayoritariamente como Regular (65,1% y 82,1%, respectivamente) y no existe diferencia significativa entre ellas (U de Mann-Whithney = 731,500; $Z = -1,636$, y, $p > 0,05$).
5. La comunicación laboral en los servicios de neonatología del IPRESS III EsSalud “Víctor Lazarte Echegaray” y “Virgen de la Puerta” es percibida mayoritariamente como Regular (60,3% y 46,4%) y, sí existe diferencia significativa en ellas (U de Mann-Whithney = 643,000; $Z = -2,296$; $p < 0,05$).
6. Las condiciones laborales en los servicios de neonatología de las IPRESS III EsSalud “Víctor Lazarte Echegaray” y “Virgen de la Puerta” son percibidas mayoritariamente Regulares (65,1% y 63,3% respectivamente) y sí existe diferencia significativa entre ellas (U de Mann-Whithney = 369,500; $Z = -5,228$; $p > 0,05$).

VII. RECOMENDACIONES

1. En la medida que recién se empiezan a investigar temas como el clima laboral en IPRESS III EsSalud, es necesario promover un mayor despliegue investigativo en la medida que se puedan desarrollar ampliamente todos los aspectos del área temática. El objeto es constituir a este tipo de investigaciones en una herramienta para mejorar el clima laboral en dichas instituciones.
2. Buscar formas alternativas para promover una mejor adaptación del personal a las nuevas condiciones de trabajo que impone el fenómeno médico social en el proceso COVID-19.
3. Constituir formas interactivas en línea para concordar procesos de mejora en las comunicaciones, las formas de involucramiento laboral y las condiciones laborales en ambas instituciones en estudio, con el objeto de permitir una mejor adaptación del personal a los cambios que está sufriendo el trabajo corporativo en la institución.

VIII. REFERENCIAS

APA (American Psychiatric Association) (2014). Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. DSM-5. Editorial Médica Panamericana. 2014.

BMJ Publishing Group. (2020). Visión general del nuevo coronavirus 2019 (2019-nCoV) [Internet]. Londres, UK: BMJ Publishing Group; 2020 [citado 28 Ene 2020]. Disponible en: <https://bestpractice.bmj.com/topics/es-s/3000165/pdf/3000165.pdf>

Burns T y Stalker G. (1961), The Management of Innovation, Londres, Tavistock Publications Ltd.

Cabrera D. (2017). El clima laboral y la motivación laboral en el Hospital Regional de Maynas en el año 2017: Perú: UCV.

CDC (Centre for Disease Control). 2020. Operational Considerations for the Identification of Healthcare Workers and Inpatients with Suspected COVID-19 in nonUS Healthcare Settings. Disponible en: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/non-us-settings/guidance-identify-hcw-patients.html>

CDC (Centre for Disease Control) (2020b). Interim U.S. Guidance for Risk Assessment and Public Health Management of Healthcare Personnel with Potential Exposure in a Healthcare Setting to Patients with Coronavirus Disease (COVID-19). Disponible en: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/guidance-risk-assesmen>

Daley P. (2020). We face a pandemic of mental health disorders. Those who do it hardest need our support. The Guardian. 24 Mar 2020. Disponible en: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2020/mar/25/we-face-a-pandemic-ofmental-health-disorders-those-who-do-it-hardest-need-our-support>

Deming, W. Edwards (1986). Fuera de la crisis. MIT Press. ISBN 0-911379-01-0.
OCLC 13126265.

El País. (2020). La crisis del Coronavirus: El virus que bloquea al mundo. Disponible en
https://elpais.com/sociedad/2020/03/06/actualidad/1583521165_442049.html

ECDC (European Centre for Disease Prevention and Control) 2020. Contact tracing: Public health management of persons, including healthcare workers, having had contact with COVID-19 cases in the European Union. Disponible en:
<https://www.ecdc.europa.eu/sites/default/files/documents/covid-19-public-healthmanagement-contact-novel-coronavirus-cases-EU.pdf>

Farfán N. (2017). Aspectos del clima laboral que inciden en la productividad y crecimiento organizacional en instituciones de salud. Colombia: Universidad nacional de nueva Granada.

Fayol H (1949). General and Industrial Administration. Translated by C. Storrs, Sir Isaac Pitman & Sons, London.

Hernández R, Fernández C, Baptista P (2014). Metodología de la investigación. Sexta edición. Editorial: McGraw Hill. México.

Hui DS, I Azhar E, Madani TA, Ntoumi F, Kock R, Dar O, et al. (2020). La continua amenaza epidémica 2019-nCoV de nuevos coronavirus para la salud mundial: el último brote de nuevos coronavirus de 2019 en Wuhan, China. Int J Infect Dis [Internet] en: <https://www.clinicalkey.es/#!/content/journal/1-s2.0-S1201971220300114> Inglés Localizado en CLINICALKEY

Le Bon G. (1907). La psicología de las multitudes. Madrid. Punto Azul

- Li, Q, Guan X, Wu P, et al. (2020). Early transmission dynamics in Wuhan, China, of novel coronavirus–infected pneumonia. N Engl J Med. 2020 Jan 29 [Epub ahead of print]
- López B (Perú, 2016). Influencia del clima laboral en la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de medicina del centro, medico naval-Santiago, Bellavista, 2016P. Perú: UCV.
- MISA (Ministerio de Salud de Argentina) (2020). COVID-19: Evacuación de riesgos y manejo de trabajadores de la salud manejados a COVID-19. Argentina: MINSA.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2020). Seguridad y salud en el trabajo frente a la pandemia. OIT: Mesa virtual de dialogo de OIT en América Latina. Disponible en https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/briefingnote/wcms_742469.pdf
- OIT. (Organización Internacional del Trabajo) (2019b). Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/publications/lang--es/index.htm>.
- OIT. (2019). Trabajar para un futuro más prometedor (Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, Ginebra)
- OMS (Organización Mundial de la Salud) (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Ginebra: OMS.
- OMS (Organización Mundial de la Salud). (2020). Health workers exposure risk assessment and management in the context of COVID-19 virus. Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331340/WHO-2019-CovHCW_risk_assessment-2020.1-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- OPS (Pan American Health Organization) (2019). Conversaciones sobre Salud. Organización Panamericana de la Salud. Washington, D.C: OPS
- OPS/OMS (2020). Reorganización y expansión progresiva de los servicios de salud para la respuesta a la pandemia de COVID-19. Washington, D.C: OPS. Disponible en <https://www.paho.org/en/technical-documents-coronavirus-disease-covid-19>
- Palma, S. (2005). Escala Clima Laboral CL – SPC: Manual. Lima: UNMSM.
- Pareto W (1907). L'economie et la sociologie au point de vue scientifique. Francia: Rivista di Scienza
- Perlman S. (2020). Otra década, otro coronavirus. N Engl J Med [Internet]. 2020. Disponible en: <https://www.nejm.org/doi/full/10.1056/NEJMe2001126> Inglés Localizado en PUBMED/MEDLINE
- Peters, Thomas J. (2005). Liderazgo. Madrid: Pearson Prentice Hall. ISBN 978-84-205-4642-1.9
- Pineda M (Perú, 2017) Clima laboral y compromiso organizacional en trabajadores del hospital I la esperanza de Trujillo: Perú: Universidad Privada del Norte.
- Rengifo J (2018). Clima laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Hospital Base II de la Red Asistencial EsSalud – Tarapoto: Perú: Universidad Peruana Unión
- Robbins Sh. (1994). Comportamiento Organizacional: Conceptos, controversias y aplicaciones. Mexico: Mc Graw HillInternational
- Rodríguez C. (2020). Five psychological challenges of the COVID-19 crisis. JONNPR. 2020;5(6):583-88. DOI: 10.19230/jonnpr.3662.

- Sánchez I, Brea I, De la Cruz M y Matos I. (2015). Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos. Cuba: Universidad de Ciencias médicas de Santiago de Cuba. Disponible en <https://www.medigraphic.com/pdfs/correo/ccm-2017/ccm172i.pdf>
- Sierra M. (2015), el clima laboral en los/as colaboradores/as del área administrativa del hospital regional de Coban, A.V <https://doi.org/10.1145/3132847.3132886>
- Stone J y Freeman E. (1994). Administración. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Tarde, G (1895). Les lois de l'imitation: étude sociologique (2ª ed.). Paris: Félix Alcan
- Torres K (2019) Clima laboral en enfermeras y técnicos de enfermería de un Hospital nivel II-1 de EsSalud de la ciudad de Chiclayo, setiembre a diciembre, 2017: Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Wang C, Horby PW, Hayden FG, et al. (2020). A novel coronavirus outbreak of global health concern. Lancet. 2020 Jan 24. pii: S0140-6736(20)30185-9 [Epub ahead of print].
- Watson, J. B. (1955). El conductismo. Buenos Aires: Paidós. Pág. 11 (Trabajo original publicado en 1924).
- Willian I Thomas. (1923). The unadjusted girl. USA: Brown and Company.
- World Health Organization, (2020). Novel coronavirus (2019-nCoV). Situation report -8. 28 Jan 2020 [internet publication]

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de dimensiones
Clima Laboral	Ambiente inmediato de trabajo que describe la forma en que se presentan las actitudes y acciones de compañeros, supervisores dentro de un clima de acogimiento, rechazo, cooperación, interacción u confort” (Stoner y Freeman, 1994: p. 493)	Operacionalmente se define como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de: Realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. Resultado de la aplicación del Cuestionario de Clima Laboral de (Palma, 2004) adaptado por (Montoya y Lora, 2020)	Realización Personal	Desarrollo personal	Bueno 37-50 pts. Regular 24-36 pts. Malo 10-23 pts.
			Involucramiento Laboral	Compromiso con la institución Identificación con la sociedad	Bueno 37-50 pts. Regular 24-36 pts. Malo 10-23 pts.
			Supervisión	Apoyo a las tareas funcionamiento	Bueno 37-50 pts. Regular 24-36 pts. Malo 10-23 pts.
			Comunicación	Fluidez en la comunicación Claridad en la comunicación	Bueno 37-50 pts. Regular 24-36 pts. Malo 10-23 pts.
			Condiciones Laborales	Elementos materiales Elementos Psicosociales Elementos económicos	Bueno 37-50 pts. Regular 24-36 pts. Malo 10-23 pts.

Anexo 2



Universidad César Vallejo

Clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III EsSalud La Libertad, durante el COVID-19

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC – Protocolo

Elaborada por: Sonia Palma Carrillo (2004)

Modificado por: Montoya y Lora (2020)

A continuación encontrará ítems sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada uno de los ítems tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa(X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas.

n°	Ítems	1	2	3	4	5
		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
DIMENSIÓN 1: REALIZACIÓN PERSONAL						
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi área o servicio, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
DIMENSIÓN 2: INVOLUCRAMIENTO LABORAL						

11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16	Se valoran los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
DIMENSIÓN 3: SUPERVISIÓN						
21	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros.					
22	En la organización se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
DIMENSIÓN 4: COMUNICACIÓN						
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La organización fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva con respecto a la de otras organizaciones.					
36	La organización promueve el desarrollo personal.					
37	El servicio brindado al usuario por la organización es motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
DIMENSIÓN 5: CONDICIONES LABORALES						
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					

42	Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas o servicios.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

PROTOCOLO DE MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL Y SUS DIMENSIONES SEGÚN CATEGORÍAS

Clima laboral	Bueno	Regular	Malo
A nivel General	185-250 pts.	118-184 pts.	50-117 pts.
Realización personal	37-50 pts.	24-36 pts.	10-23 pts.
Involucramiento laboral	37-50 pts.	24-36 pts.	10-23 pts.
Supervisión	37-50 pts.	24-36 pts.	10-23 pts.
Comunicación	37-50 pts.	24-36 pts.	10-23 pts.
Condiciones laborales	37-50 pts.	24-36 pts.	10-23 pts.

Anexo 3

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUECES EXPERTOS: ANÁLISIS DE CONCORDANCIA ENTRE JUECES

Ítems	Criterios	Nº de Jueces				
		1	2	3	4	5
1	Los instrumentos recogen información que permite dar respuesta a los problemas de investigación.	1	1	1	1	1
2	Los instrumentos propuestos responden a los objetivos del estudio.	1	1	1	1	1
3	La estructura de los instrumentos es adecuada.	1	1	1	1	1
4	Los reactivos de los instrumentos responden a la operacionalización de las variables.	1	1	1	1	1
5	Las secuencias presentadas en los instrumentos facilitan sus desarrollos.	1	1	1	1	1
6	Los reactivos o ítems son claros y entendibles.	1	1	1	1	1
7	El número de ítems son los adecuados para la aplicación de los instrumentos.	1	1	1	1	1
Total		7	7	7	7	7

Si = 1 No = 0

$$b = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100$$

b = Grado de concordancia entre jueces;

Ta = nº total de acuerdos;

Td = nº total de desacuerdos.

$$b = \frac{35}{35 + 0} \times 100$$

Coefficiente de concordancia (CC) = 100.0

**VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS POR JUECES
EXPERTOS: ESCANEADO DE CALIFICACIÓN**

Dra. Gloria Gladys Lara Nuñez

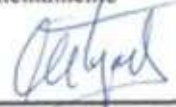
Presente

Asunto: **SOLICITO VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE
JUICIOS DE EXPERTOS**

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del II ciclo de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo, del curso de Metodología de la Investigación, se requiere validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación cuyo título es "Clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III EsSalud La Libertad, durante el COVID-19.", y es imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar los instrumentos en mención. He considerado conveniente recurrir a usted por su connotada experiencia en el tema.

Expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente



Br. en Enfermería Reyna J. Montoya Guevara

(ORCID: 0000-0003-0768-4989)

4. Condiciones Laborales	29. El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.	/	/	/	/	/		
	30. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	/	/	/	/	/	X	recursos Oficinas servicios
	31. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	/	/	/	/	/	/	
	32. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	/	/	/	/	/	/	
	33. Los objetivos de trabajo son retadores.	/	/	/	/	/	/	
	34. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tarea de sus responsabilidades.	/	/	/	/	/	/	
	35. El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	/	/	/	/	/	X	el grupo con el que trabajo
	36. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda.	/	/	/	/	/	/	
	37. Existe buena administración de los recursos.	/	/	/	/	/	/	
	38. La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.	/	/	/	/	/	/	
	39. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	/	/	/	/	/	/	
	40. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	/	/	/	/	/	/	
	41. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	/	/	/	/	/	/	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)
 PROMEDIO DE VALORACIÓN 2.0 fecha 09 - 12 - 19


 Gloria Lara
 Ms. en Enfermería
 Firma del JUEZ EXPERTO(A)
 DNI..... 17804477

MG. Margarita Garrido Juarez

Presente

Asunto: **SOLICITO VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIOS DE EXPERTOS**

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del II ciclo de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo, del curso de Metodología de la Investigación, se requiere validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación cuyo título es "Clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III EsSalud La Libertad, durante el COVID-19.", y es imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar los instrumentos en mención. He considerado conveniente recurrir a usted por su connotada experiencia en el tema.

Expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente



Br. en Enfermería Reyna J. Montoya Guevara

(ORCID: 0000-0003-0768-4989)

**VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS POR JUECES
EXPERTOS. ESCALA DE CALIFICACION**

Título: **Clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III EsSalud La Libertad, durante el COVID-19.**

Nombre: Margarita Garrido Juárez
 Profesión: Licenciada en Enfermería con especialidad en Cuidados Intensivos
 Grado Académico: Maestría en Gestión de Servicios de Salud
 Institución donde trabaja: EsSalud - Red La Libertad

De acuerdo con los criterios que se presentan a continuación, se le solicita que dé su opinión sobre el instrumento de recopilación de datos que adjunto.

Marque con una (X) en SÍ o NO, en cada criterio de acuerdo con su opinión.

Criterios	Sí	No	Observación
El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación.	X		
El instrumento propuesto responde a los objetivos del estudio.	X		
La estructura del instrumento es adecuada.	X		
Los reactivos del instrumento responden a la operacionalización de la variable.	X		
La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento.	X		
Los ítems son claros y entendibles.	X		Adecuar la adrede aplicaron
El número de ítems es adecuado para su aplicación.	X		


Sugerencias:

.....


 Firma del JUEZ EXPERTO(A)
 DNI. 22872623
 D^{CA} MARGARITA GARRIDO JUÁREZ
 E^{CA} EN ENFERMERÍA
 E^{CA} EN CUIDADOS INTENSIVOS
 HOSPITAL VICTOR LACAYTE EGUCHAN
 P^{CA}

4. Condiciones Laborales	29. El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.	✓	✓	✓	✓		
	30. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas. <i>áreas del servicio</i>	✓	✓	✓	✗		<i>para áreas del ser. de medicina</i>
	31. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	✓	✓	✓	✓		
	32. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	✓	✓	✓	✓		
	33. Los objetivos de trabajo son retadores.	✓	✓	✓	✓		
	34. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tarea de sus responsabilidades.	✓	✓	✓	✓		
	35. El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	✓	✓	✓	✓		
	36. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda.	✓	✓	✓	✓		
	37. Existe buena administración de los recursos.	✓	✓	✓	✓		
	38. La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.	✓	✓	✓	✓		
	39. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	✓	✓	✓	✓		
40. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	✓	✓	✓	✓			
41. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	✓	✓	✓	✓			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)
 PROMEDIO DE VALORACIÓN 2.0 fecha ..10-12-19...



Firma del JUEZ EXPERTO(A)

DNI... 12872623...

Mg. MARGARITA GARRIDO JUÁREZ
 JEFE SERV. UROLOGÍA, NEONATOLOGÍA, PEDIATRÍA
 RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD
 HOSPITAL "VICTOR LAZARTE ECHEGARAY"
 E.S. Salud

Dra. Cecilia Romero Vásquez

Presente

Asunto: **SOLICITO VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIOS DE EXPERTOS**

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del II ciclo de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo, del curso de Metodología de la Investigación, se requiere validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación cuyo título es "Clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III EsSalud La Libertad, durante el COVID-19.", y es imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar los instrumentos en mención. He considerado conveniente recurrir a usted por su connotada experiencia en el tema.

Expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente



Br. en Enfermería Reyna J. Montoya Guevara

(ORCID: 0000-0003-0768-4989)

4. Condiciones Laborales	29. El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.	X	X	X	X	
	30. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	X	X	X	X	
	31. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	X	X	X	X	
	32. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	X	X	X	X	
	33. Los objetivos de trabajo son retadores.	X	X	X	X	
	34. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	X	X	X	X	
	35. El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado.	X	X	X	X	
	36. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda.	X	X	X	X	
	37. Existe buena administración de los recursos.	X	X	X	X	
	38. La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.	X	X	X	X	
	39. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X	X	X	X	
	40. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	X	X	X	X	
	41. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	X	X	X	X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)
 PROMEDIO DE VALORACIÓN 20 fecha 16-12-19.....

N. Cecilia Romero Vásquez
 COLEGIO ORGANIZACIONAL
 C.P. 1189

Firma del JUEZ EXPERTO(A)
 DNI..... 17858588.....

Lic. Adm. Milagros Chirinos García

Presente

Asunto: **SOLICITO VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIOS DE EXPERTOS**

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del II ciclo de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo, del curso de Metodología de la Investigación, se requiere validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación cuyo título es "Clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III EsSalud La Libertad, durante el COVID-19.", y es imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar los instrumentos en mención. He considerado conveniente recurrir a usted por su connotada experiencia en el tema.

Expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente



Br. en Enfermería Reyna J. Montoya Guevara

(ORCID: 0000-0003-0768-4989)

4. Condiciones Laborales	29. El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.	/	/	/	/	
	30. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	/	/	/	/	
	31. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	/	/	/	/	
	32. Los compañeros de trabajo cooperan entre si.	/	/	/	/	
	33. Los objetivos de trabajo son retadores.	/	/	/	/	
	34. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tarea de sus responsabilidades.	/	/	/	/	
	35. El grupo con el que trabaja funciona como un equipo bien integrado.	/	/	/	/	
	36. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda.	/	/	/	/	
	37. Existe buena administración de los recursos.	/	/	/	/	
	38. La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.	/	/	/	/	
	39. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	/	/	/	/	
	40. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	/	/	/	/	
41. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	/	/	/	/		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (x)
 PROMEDIO DE VALORACIÓN 2.0 fecha .. 08-12-19 ..

Milagros Chirinos Garcia
 Jc. Adm. Milagros Chirinos Garcia
 OFICINA DE PERSONAL
 FIRMA DEL JUEZ EXPEDIENTE (A)
 DNI..... 40564315

Dr. Carlos Miñano Dávila

Presente

Asunto: **SOLICITO VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIOS DE EXPERTOS**

Me es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del II ciclo de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo, del curso de Metodología de la Investigación, se requiere validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación cuyo título es "Clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III EsSalud La Libertad, durante el COVID-19.", y es imprescindible contar con la aprobación de especialistas para poder aplicar los instrumentos en mención. He considerado conveniente recurrir a usted por su connotada experiencia en el tema.

Expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente



Br. en Enfermería Reyna J. Montoya Guevara

(ORCID: 0000-0003-0768-4989)

4. Condiciones Laborales	29. El supervisor escucha los planteamientos que se le hace.	✓	✓	✓	✓		
	30. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	✓	✓	✓	✓		
	31. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	✓	✓	✓	✓		
	32. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	✓	✓	✓	✓		
	33. Los objetivos de trabajo son realistas.	✓	✓	✓	✓		
	34. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	✓	✓	✓	✓		
	35. El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.	✓	✓	✓	✓		
	36. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se pueda.	✓	✓	✓	✓		
	37. Existe buena administración de los recursos.	✓	✓	✓	✓		
	38. La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.	✓	✓	✓	✓		
	39. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	✓	✓	✓	✓		
40. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	✓	✓	✓	✓			
41. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	✓	✓	✓	✓			

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) regular () b) buena () c) muy buena (X)

PROMEDIO DE VALORACIÓN 20 fecha 07/12/19

Firma del JUEZ EXPERTO(A)

DNI. 17800947


 RED ASISTENCIAL LA LIBERTAD
 HOSPITAL DE NEONATOLOGÍA Y PEDIATRÍA DE LA PUNTA
 Dr. Carlos Mariano Dávila
 CMP 24102 RUC 1302 - 01730
 JEFE DEL DEPARTAMENTO DE PEDIATRÍA

Anexo 4

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ANEXO 5.1. BASE DE DATOS PILOTO: Clima Laboral

	Realización personal										Involucramiento laboral									
1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
2	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	5	3	4	4	3	4	3	3	3
3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	
4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
8	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
9	1	2	3	5	4	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	2	3	4
10	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	2	2	2
12	3	3	4	3	3	3	5	2	5	3	3	3	3	4	4	5	4	5	3	4
13	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4
14	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4
15	4	4	3	2	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
17	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3
18	4	4	4	2	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
19	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	5	3	4	4	5
20	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5

	Supervisión										Comunicación									
1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	
4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	2
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3
9	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
10	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
11	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
12	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	3	3	4	5	3	2	4	3	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2
14	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
15	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	2	1	3	3	3	3
18	4	2	3	3	2	3	4	4	3	4	2	2	4	2	2	2	4	3	2	2
19	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	3	2	3	2	2	2
20	5	3	4	3	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	3	4	4

	Condiciones Laborales									
1	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3
4	4	4	3	5	4	4	3	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
9	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5
10	3	4	4	4	3	3	2	3	4	2
11	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
12	5	3	3	4	3	4	3	5	4	5
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
16	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3
17	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
18	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3
19	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5

ANEXO 5.2. CONFIABILIDAD: Clima Laboral

	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Clima laboral a nivel general	,974	,975	50
Realización personal	,935	,937	10
Involucramiento laboral	,838	,847	10
supervisión	,940	,942	10
comunicación	,935	,936	10
Condiciones laborales	,949	,952	10

Estadística de elementos

Nº	REALIZACIÓN PERSONAL	Media	Desviación estándar	N
1	Existen oportunidades de progresar en la institución	3,35	1,089	20
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización	3,40	1,188	20
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan	3,45	1,050	20
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo	3,45	1,146	20
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre si	2,90	1,071	20

6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados	3,60	,883	20
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	3,35	1,089	20
8	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo	3,20	,951	20
9	En mi área o servicio, la información fluye adecuadamente	3,35	1,040	20
10	Los objetivos de trabajo son retadores	2,90	,912	20
	INVOLUCRAMIENTO LABORAL			
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo	3,40	1,188	20
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización	3,40	1,188	20
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea	3,45	,887	20
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa	3,90	,788	20
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades	3,90	,788	20
16	Se valoran los altos niveles de desempeño	4,15	,813	20
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización	3,90	,788	20
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo	3,85	,933	20
19	Existen suficientes canales de comunicación	3,80	,894	20
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado	3,75	,910	20
	SUPERVISIÓN			
21	Los supervisores expresan reconocimientos por los logros	3,50	,946	20
22	En la organización se hacen mejor las cosas cada día	3,60	,754	20
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	3,60	,821	20
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	3,65	,933	20
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	3,60	,995	20
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal	3,90	,788	20
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal	4,00	,725	20
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades	3,85	,813	20
29	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos	3,80	,768	20
30	Existe buena administración de los recursos	3,55	,887	20
	COMUNICACIÓN			
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita	3,55	,999	20
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	3,35	,933	20
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	3,75	1,070	20
34	La organización fomenta y promueve la comunicación interna	3,45	,999	20
35	La remuneración es atractiva con respecto a la de otras organizaciones	3,40	,995	20
36	La organización promueve el desarrollo personal	3,00	,973	20
37	El servicio brindado al usuario por la organización, es motivo de orgullo del personal	3,55	,999	20

38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos	3,25	,851	20
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen	3,20	1,056	20
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	3,25	,910	20
CONDICIONES LABORALES				
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras	3,80	,834	20
42	Hay clara definición de visión, misión o planes estratégicos	3,65	,813	20
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos	3,70	,801	20
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas o servicios	3,80	,834	20
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo	3,65	,933	20
46	Se reconocen los logros en el trabajo	3,65	,875	20
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral	3,65	1,226	20
48	Existe un trato justo en la institución	3,90	1,021	20
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización	3,85	,875	20
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	3,75	1,020	20

Estadísticas de elemento de resumen: Medias de elementos							
	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Clima Laboral a nivel General	3,573	2,900	4,150	1,250	1,431	,076	50
Realización personal	3,295	2,900	3,600	,700	1,241	,054	10
Involucramiento laboral	3,750	3,400	4,150	,750	1,221	,064	10
Supervisión	3,705	3,500	4,000	,500	1,143	,029	10
Comunicación	3,375	3,000	3,750	,750	1,250	,046	10
Condiciones laborales	3,740	3,650	3,900	,250	1,068	,009	10

Estadísticas de total de elemento

	,685	,974	,707	,930									
	,583	,974	,802	,925									
	,549	,974	,805	,925									
	,523	,974	,584	,937									
	,665	,974	,742	,928									
	,744	,974	,826	,925									
	,663	,974	,793	,926									
	,757	,974	,768	,927									
	,756	,974	,814	,925									
	,760	,974	,614	,934									
	,583	,974			,501	,829							
	,583	,974			,501	,829							
	,820	,974			,680	,809							

,258	,975			,580	,820						
,258	,975			,580	,820						
,338	,975			,347	,838						
,258	,975			,580	,820						
,744	,974			,616	,815						
,691	,974			,592	,817						
,615	,974			,430	,832						
,648	,974					,644	,940				
,813	,974					,781	,933				
,743	,974					,764	,933				
,738	,974					,841	,929				
,723	,974					,788	,932				
,428	,975					,628	,939				
,668	,974					,842	,930				
,682	,974					,830	,930				
,641	,974					,772	,933				
,643	,974					,718	,935				
,865	,973							,750	,928		
,837	,973							,859	,923		
,744	,974							,626	,934		
,730	,974							,713	,930		
,738	,974							,790	,926		
,629	,974							,720	,929		
,651	,974							,726	,929		
,799	,974							,837	,924		
,685	,974							,774	,926		
,474	,974							,641	,933		
,622	,974									,715	,947
,747	,974									,761	,945
,768	,974									,771	,945
,767	,974									,822	,943
,725	,974									,878	,940
,753	,974									,868	,941
,593	,974									,773	,947
,758	,974									,853	,941
,685	,974									,748	,946
,578	,974									,747	,946

Estadísticas de escala

	Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
Clima laboral nivel general	178,65	1001,292	31,643	50
Realización personal	32,95	69,103	8,313	10
Involucramiento laboral	37,50	35,105	5,925	10
Supervisión	37,05	46,576	6,825	10

Comunicación	33,75	60,618	7,786	10
Condiciones laborales	37,40	59,621	7,721	10

Coeficiente de correlación intraclase: Medias promedio

	Correlación intraclase ^b	95% de intervalo de confianza		Prueba F con valor verdadero 0			
		Límite inferior	Límite superior	Valor	df1	df2	Sig
Clima Laboral a nivel General	,433	,956	,988	39,213	19	931	,000
Realización personal	,935	,883	,970	15,415	19	171	,000
Involucramiento laboral	,838	,707	,926	6,170	19	171	,000
Supervisión	,940	,891	,972	16,608	19	171	,000
Comunicación	,935	,882	,970	15,362	19	171	,000
Condiciones laborales	,949	,908	,977	19,750	19	171	,000

Anexo 5

FICHA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo trabajador del Hospital, con DNI....., domiciliado en....., del Distrito de, Provincia de, a través de este documento, declaro que he sido informado sobre fines y objetivos de la investigación intitulada **“Clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III EsSalud La Libertad, durante el COVID-19”**, que lleva a cabo la Br. Montoya Guevara, Reyna Jacqueline. Dejo en claro que acepto participar en dicha investigación en forma voluntaria. Esta autorización no puede utilizarse en procesos legales o judiciales solo en las áreas académicas profesionales en las que se lleva a cabo la investigación mencionada, según lo estipula la Ley.

Trujillo, de....., del año 2020.

Firma

Anexo 6

CONSTANCIA DE LA INSTITUCIÓN QUE AUTORIZA LA REALIZACIÓN DEL ESTUDIO



CONSTANCIA

El Jefe de la Oficina de Capacitación, Investigación y apoyo a la Docencia de la Red Asistencial La Libertad- EsSalud, que suscribe, hace constar que

Br. Montoya Guevara Reyna Jacqueline

Licenciada en Enfermería de la Red Asistencial La Libertad, ha sido autorizada para realizar el trabajo de Investigación intitulado

Clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III EsSalud La Libertad, durante el COVID-19.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines pertinentes.

Trujillo, 18 de marzo del 2020.

Anexo 7

BASE DE DATOS DEL ESTUDIO

Title: Clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III EsSalud La Libertad, durante el COVID-19.

Variable Labels:

V1/ Clima laboral nivel general
V2/ Realización Personal
V3/ Involucramiento laboral
V4/ Supervisión
V5/ Comunicación
V6/ Condiciones Laborales
V7/ Procedencia

Value labels

V1/ 1 'Malo' 2 'Regular' 3 'Bueno'
V2/ 1 'Malo' 2 'Regular' 3 'Bueno'
V3/ 1 'Malo' 2 'Regular' 3 'Bueno'
V4/ 1 'Malo' 2 'Regular' 3 'Bueno'
V5/ 1 'Malo' 2 'Regular' 3 'Bueno'
V6/ 1 'Malo' 2 'Regular' 3 'Bueno'
V7/ 1 'VLE' 2 'VDP'

Begin Data

	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7
1	2	1	3	2	1	2	1
2	2	1	2	2	2	2	1
3	2	2	2	2	1	2	1
4	3	2	3	3	3	3	1
5	2	2	2	2	2	3	1
6	2	2	3	2	2	2	1
7	2	1	2	2	2	2	1
8	2	2	2	2	2	2	1
9	2	2	2	2	2	2	1
10	2	1	2	2	1	2	1
11	2	2	2	3	2	2	1
12	3	2	3	3	2	2	1
13	2	2	3	2	1	2	1
14	3	3	3	3	3	3	1
15	3	2	3	3	2	3	1
16	2	2	3	2	2	3	1
17	2	2	3	2	2	3	1
18	2	1	3	2	1	2	1
19	2	2	2	2	2	2	1
20	3	3	3	3	3	3	1
21	2	1	2	2	1	2	1
22	2	1	2	3	2	2	1
23	2	2	3	3	2	2	1
24	2	2	3	2	1	3	1
25	2	1	2	2	1	2	1
26	2	2	2	2	2	2	1
27	2	1	2	3	2	2	1
28	2	2	2	2	2	2	1
29	2	2	2	2	1	2	1
30	3	3	3	3	3	3	1
31	2	1	2	2	1	2	1
32	2	1	2	2	2	2	1
33	2	1	2	2	1	2	1

34	3	2	3	3	2	3	1
35	2	2	2	3	2	2	1
36	2	2	3	2	2	2	1
37	2	2	2	2	2	3	1
38	3	3	3	3	3	3	1
39	2	1	2	2	2	3	1
40	2	2	2	2	2	3	1
41	2	1	3	3	2	3	1
42	3	2	3	3	2	3	1
43	2	2	3	2	2	3	1
44	2	2	3	2	2	3	1
45	2	1	3	2	1	2	1
46	2	2	2	2	2	2	1
47	3	3	3	3	3	3	1
48	2	1	2	2	1	2	1
49	2	1	2	3	2	2	1
50	2	2	3	3	2	2	1
51	2	2	3	2	1	3	1
52	2	1	2	2	1	2	1
53	2	2	2	2	2	2	1
54	2	1	2	3	2	2	1
55	2	2	2	2	2	2	1
56	2	2	2	2	1	2	1
57	3	3	3	3	3	3	1
58	2	1	2	2	1	2	1
59	2	1	2	2	2	2	1
60	2	1	2	2	1	2	1
61	3	2	3	3	2	3	1
62	2	2	2	3	2	2	1
63	2	2	3	2	2	2	1
64	3	2	3	3	3	2	2
65	3	2	3	3	3	2	2
66	2	2	2	2	3	1	2
67	2	2	2	2	2	2	2
68	2	1	2	2	2	1	2
69	1	1	2	2	1	1	2
70	2	2	2	2	2	2	2
71	1	1	2	2	1	1	2
72	3	2	3	3	3	2	2
73	3	2	3	3	3	2	2
74	2	2	2	2	2	2	2
75	2	2	2	2	3	2	2
76	2	1	2	2	3	2	2
77	2	2	2	2	2	2	2
78	2	1	2	2	2	1	2
79	2	2	2	2	2	2	2
80	2	2	2	2	1	1	2
81	2	2	2	2	2	2	2
82	2	2	2	2	1	1	2
83	2	2	2	2	2	2	2
84	2	2	2	2	2	2	2
85	2	2	2	2	2	1	2
86	2	2	2	2	1	2	2
87	2	2	2	2	3	1	2
88	3	2	3	3	3	2	2
89	2	2	2	2	3	1	2
90	2	2	2	2	2	2	2
91	2	2	2	2	2	2	2

Hospital Víctor Lazarte Echegaray
Prueba de Kolmogorov Smirnov para una muestra

		Clima Laboral a Nivel General	Realización personal	Involucramiento Laboral	Supervisión	Comunicación	Condiciones Laborales
N		63	63	63	63	63	63
Parámetros normales ^{a,b}	Media	2,19	1,75	2,44	2,35	1,83	2,35
	Desviación estándar	,396	,621	,501	,481	,610	,481
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,494	,309	,368	,417	,327	,417
	Positivo	,494	,246	,368	,417	,276	,417
	Negativo	-,315	-,309	-,311	-,261	-,327	-,261
Estadístico de prueba		,494	,309	,368	,417	,327	,417
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

Hospital Virgen de La Puerta
Prueba de Shapiro Will para una muestra

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Laboral a Nivel General Hospital Virgen de la Puerta	,671	28	,000
Realización Laboral Hospital Virgen de la Puerta	,468	28	,000
Involucramiento Laboral Hospital Virgen de la Puerta	,468	28	,000
Supervisión Hospital Virgen de la Puerta	,468	28	,000
Comunicación Hospital Virgen de la Puerta	,802	28	,000
Condiciones Laborales Hospital Virgen de la Puerta	,608	28	,000

Anexo 8

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III EsSalud La Libertad, durante el COVID-19.

Formulación del Problema	Hipótesis	Objetivos	Metodología	Variable	Marco Teórico	Metodología	Resultados	Conclusiones
¿Cuál es el resultado de comparar el clima laboral en los servicios de neonatología entre dos IPRESS nivel III ESSALUD La Libertad, durante el COVID-19?	Existen diferencias significativas entre el clima laboral de los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III ESSALUD, La Libertad, durante el COVID-19.	<p>Objetivo General: Comparar el clima laboral de los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III ESSALUD, La Libertad, durante el COVID-19..</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Comparar la realización personal inherente al clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III ESSALUD, La Libertad, durante el COVID-19;</p> <p>b) Comparar el involucramiento laboral inherente al clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III ESSALUD, La Libertad, durante el COVID-19;</p> <p>c) Comparar la supervisión inherente al clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III</p>	Se realizó una investigación descriptiva comparativa de diseño transversal, involucrando al personal asistencial y de apoyo sanitario (91 personas), a los que se les aplicó la escala de clima laboral SCL-SPC, 2005.	<p>Variable 1 de tipo Cuantitativa -CLIMA LABORAL</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realización personal - Involucramiento - Supervisión - Comunicación - Condiciones laborales 	<p><u>A nivel internacional:</u> Ministerio de Salud de Argentina (2020), Evaluación de riesgos y manejo de trabajadores de la salud manejados a COVID-19, concluyó que deben seguirse una serie de recomendaciones. Farfán (Colombia, 2017), concluyó que no hay una sola óptica de conceptualizar o definir el clima laboral en las instituciones de salud, cada caso es particular en cada institución en salud con personal con distintos perfiles psicológicos y comportamentales, que se adecuan de acuerdo a las circunstancias que le toca vivir. Sierra (Guatemala, 2015), concluye que la comunicación ascendente y descendente no es la adecuada con valoración a mediano plazo para nutrir este aspecto en cuanto al</p>	<p>Tipo y diseño tipo descriptiva-comparativa y diseño transversal</p> <p>Población universo Lo constituyen 70 profesionales asistenciales y 21 de apoyo sanitario que laboran en los servicios de Neonatología: 63 corresponden al Hospital Víctor Lazarte Echegaray y 28 al Hospital Virgen de la Puerta-EsSalud, 2020.</p> <p>Muestra Se consideró al 100% de la población universo en ambos establecimientos de salud</p> <p>Técnicas Aplicación de encuesta con abordaje de persona a persona.</p> <p>Instrumento de recolección de datos Escala multidimensional de clima laboral (CL-SPC) de Sonia Palma (2004), adaptado por Montoya y Lora (2020) consta de 50 reactivos, distribuidos uniformemente entre las 5 dimensiones: 10 reactivos por dimensión. Las dimensiones son: Realización personal, involucramiento laboral, supervisión,</p>	Se encontró que el clima laboral en los servicios de neonatología de las dos instituciones en estudio es percibido mayoritariamente como regular (81,0% y 75,0%, respectivamente). En relación a las dimensiones del clima laboral, también son percibidas en un nivel regular en ambos servicios: realización personal (55,6% y 82,1%), involucramiento laboral (55,6% y 82,1%), supervisión laboral (65,1% y 82,1%), comunicación laboral (60,3% y 46,4%) y condiciones laborales (65,1% y 63,3%).	Se concluye que si existe diferencias ($p < 0,05$) entre el clima laboral a nivel general y en sus dimensiones de involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales.

		<p>ESSALUD, La Libertad, durante el COVID-19; d)</p> <p>Compara r la comunicación interna inherente al clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III</p> <p>ESSALUD, La Libertad, durante el COVID-19; e)</p> <p>Compara r la condición laboral inherente al clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III</p> <p>ESSALUD, La Libertad, durante el COVID-19.</p>			<p>desarrollo personal en un marco de supervisión e igualdad de oportunidades.</p> <p>Sánchez, Brea, De la Cruz y Matos (Cuba, 2015)</p> <p>Concluyeron que la motivación por afiliación es la más frecuente en las asistentes generales y conocen sus funciones, mientras que el liderazgo está ausente en la mayoría de los jefes de turno.</p> <p><u>A nivel nacional:</u> Torres (Chiclayo, 2019), determinó niveles del clima laboral por dimensiones y por servicios, en enfermeras y técnicos concluyendo que el clima laboral es mayoritariamente medio a nivel general y por dimensiones.</p> <p>Rengifo (Tarapoto, 2018) determinó la relación entre el clima laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de un hospital, concluyendo que existe relación significativa entre compromiso organizacional y clima laboral en el personal.</p> <p>Pineda (La Esperanza, 2017), determinó la relación entre el</p>	<p>comunicación y condiciones laborales</p> <p>La validación del instrumento. Las adaptaciones del instrumento fueron validadas por la participación de cinco expertos bajo el formato Aiken que alcanzó un coeficiente de concordancia entre los Jueces expertos mayor del 90%</p> <p>La confiabilidad del instrumento. Se realizó una prueba piloto en 20 trabajadores entre profesionales asistenciales y de apoyo sanitario de la IPRESS EsSalud de Chimbote La prueba a nivel general y específico (por dimensiones) alcanzó Coeficientes Alfa de Cronbach de ,974.</p> <p>Procedimientos Se solicitaron los permisos correspondientes en las dos IPRESS El personal tanto asistencial profesional como de apoyo sanitario de las IPRESS III "Víctor Lazarte Echegaray" y "Virgen de La Puerta" fueron abordados en los ambientes de las instituciones donde laboran Una vez aceptada la propuesta de participar se aplicó la encuesta sin inconvenientes.</p> <p>Métodos de análisis de datos Los datos fueron calificados e ingresados directamente a la computadora haciendo uso de códigos mutuamente excluyentes</p>	
--	--	--	--	--	---	--	--

					<p>clima laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de un hospital, concluyendo que existe una correlación significativa entre compromiso organizacional y dimensiones del clima laboral: relaciones, estabilidad y autorrealización. Cabrera (Mayna, 2017) determinó la relación existente entre el clima y la motivación laboral en un hospital, concluyendo que existe un relación significativa entre el clima laboral y la motivación.</p>	<p>tanto a nivel general como por dimensiones. Al no encontrarse una distribución de normalidad en las variables con las pruebas de kolmogorov-Smirnov en el caso del Hospital Víctor Lazarte Echegaray y Shapiro Will para el caso del Hospital Virgen de la Puerta (ver Anexo 10), se aplicó la prueba de U de Mann-Whithney para establecer las diferencias de los resultados sobre el clima laboral y sus dimensiones entre los dos servicios de neonatología de las IPRESS III en estudio.</p>	
--	--	--	--	--	---	---	--

Anexo 9

Pantallazo del software Turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The browser window title is "Feedback Studio - Google Chrome" and the URL is "ev.turnitin.com/app/carta/es/?student_user=1&io=1355624091&u=10999815498&lang=es&is=". The user is identified as "Reyna Jacqueline MONTOYA GUEVARA" with the document title "Tesis trabajo final_MONTOYA".

The main content area shows the logo of "UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO" and the text "ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD". The document title is "Clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III EsSalud La Libertad, durante el COVID-19.".

The right sidebar displays the "Resumen de coincidencias" (Summary of Similarities) section, showing a similarity score of 10%. Below the score, it indicates "Se están viendo fuentes estándar" (Standard sources are being viewed) and provides a button to "Ver fuentes en inglés (Beta)". The list of sources includes:

Rank	Source	Similarity
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%

The bottom status bar shows "Página: 1 de 45", "Número de palabras: 12234", and "Text-only Report | High Resolution Activado". The Windows taskbar at the bottom indicates the date and time as "2013 18/07/2020".

Anexo 10
Constancia de la lingüista

CONSTANCIA DE REVISIÓN DE TESIS

La licenciada en Educación Secundaria con especialización en Lenguaje y Literatura de la Universidad Nacional de Trujillo, Sonia Giovanna López Bartra, con DNI n. ° 18165506, hace constar que:

La tesis para optar el grado académico de maestra en gestión de los servicios de la salud titulada: *Clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III EsSalud La Libertad, durante el COVID-19* de la Br. Reyna Jacqueline Montoya Guevara ha sido revisada sintáctica, morfológica y semánticamente; además de los aspectos ortográficos.

Se expide la presente, a solicitud de la interesada para los fines que estime convenientes.

Trujillo, 31 de julio de 2020



Sonia Giovanna López Bartra
DNI 18165506

Anexo 11

Fotos











Encuestas Aplicadas



ANEXO N°2

Universidad César Vallejo

Clima laboral en los servicios de neonatología de dos IPRESS nivel III Es Salud La Libertad, durante el COVID-19

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC – Protocolo

Elaborada por: Sonia Palma Carrillo (2014)

Adaptado por: Montoya y Lora (2019)

I. Datos Personales:

Edad: *37 años.*

Situación laboral:

Tiempo de servicio: *23 5 meses.*

Sexo: Femenino () Masculino ()

Nombrado () Contratado ()

Lugar de trabajo: *Hospital Lazarte.*

II. Datos relacionados al clima laboral en el servicio de neonatología

Instrucciones

A continuación encontramos ítems sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada uno de los ítems tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa(X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

N°	Ítem	1	2	3	4	5
		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Much o	Todo o Siempre
Dimensión 1: Realización Personal						
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.				<input checked="" type="checkbox"/>	
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.			<input checked="" type="checkbox"/>		
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.			<input checked="" type="checkbox"/>		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.			<input checked="" type="checkbox"/>		
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.			<input checked="" type="checkbox"/>		
6	Las actividades en la que se trabajan permiten aprender y desarrollarse.				<input checked="" type="checkbox"/>	
7	Los jefes promueven la capacidad que se necesita.				<input checked="" type="checkbox"/>	
8	La empresa promueve el desarrollo del personal.			<input checked="" type="checkbox"/>		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.			<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Se reconocen los logros en el trabajo.			<input checked="" type="checkbox"/>		
Dimensión 2: Involucramiento Laboral						



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ANEXO Nº2

Universidad César Vallejo

Comunicación organizacional y clima laboral en el servicio de Neonatología del Hospital Víctor Lazarte Echegaray, 2019.

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC – Protocolo

Elaborada por: Sonia Palma Carrillo (2014)

Adaptado por: Montoya y Lora (2019)

I. Datos Personales:

Edad: 44

Situación laboral: Contrato Plazo Indet.

Tiempo de servicio:

Sexo: Femenino (X) Masculino ()

Nombrado () Contratado (X)

Lugar de trabajo: HUCE - Neonat.

II. Datos relacionados al clima laboral en el servicio de neonatología Instrucciones

A continuación encontramos ítems sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada uno de los ítems tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa(X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

N°	Ítems	1	2	3	4	5
		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
Dimensión 1: Realización Personal						
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.			X		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.		X			
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.			X		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.			X		
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.		X			
6	Las actividades en la que se trabajan permiten aprender y desarrollarse.			X		
7	Los jefes promueven la capacidad que se necesita.		X			
8	La empresa promueve el desarrollo del personal.		X			
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.		X			
10	Se reconocen los logros en el trabajo.		X			
Dimensión 2: Involucramiento Laboral						

ANEXO N°2

Universidad César Vallejo

Clima laboral en servicios de neonatología entre dos IPRESS nivel III ESSALUD La Libertad, durante el COVID-19.

ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC – Protocolo

Elaborada por: Sonia Palma Carrillo (2014)

Adaptado por: Montoya y Lora (2019)

I. Datos Personales:

Edad: 33 años

Sexo: Femenino Masculino ()

Situación laboral:

Nombrado () Contratado

Tiempo de servicio: 6 años

Lugar de trabajo: Hospital Víctor Lariza Echevarría

II. Datos relacionados al clima laboral en el servicio de neonatología :

Instrucciones

A continuación encontramos ítems sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada uno de los ítems tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa(X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

N°	Ítem	1	2	3	4	5
		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
Dimensión 1: Realización Personal						
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.		✓			
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	✓				
3	Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.					✓
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	✓				
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	✓				
6	Las actividades en la que se trabajan permiten aprender y desarrollarse.			✓		