



**UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS**  
**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE**  
**LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA HUMANA**

**TÍTULO:**

**CALIDAD DE VIDA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN**  
**PROFESIONALES DE LA SALUD EN UNA CLÍNICA PRIVADA**  
**DE LIMA METROPOLITANA, 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE**  
**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA HUMANA**

**AUTOR**

**GISELLA TORRES MALCA DE CABRERA**

**LIMA – PERÚ**

**2017**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo es dedicado a mis motores de vida que son mis hijos, a mi esposo y muy especialmente a mi padre por todo su apoyo brindado.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi familia, muy especialmente a mi padre, por toda su motivación permanente y apoyo incondicional, a mis hijos por considerarme un ejemplo para ellos

Agradezco a los docentes de la universidad que contribuyeron significativamente a lo largo de mi formación profesional, y a las autoridades de la Clínica donde se realizó el estudio, por el apoyo y confianza para acceder a información tan reservada, así como todos los profesionales que colaboraron en la recolección de datos.

## ÍNDICE

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
<b>CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	
1.1. Descripción de la realidad problemática	9
1.2. Formulación del problema	10
1.3. Objetivos de la investigación	11
1.3.1. Objetivo general	11
1.3.2. Objetivo específico	11
1.4. Justificación de la investigación	12
1.4.1. Importancia de la investigación	12
1.4.2. Viabilidad de la investigación	12
1.5. Limitaciones de estudio	12
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. Antecedentes de la investigación	14
2.1.1. Antecedentes internacionales	14
2.1.2. Antecedentes nacionales	15
2.2. Bases teóricas	16
2.2.1. Calidad de vida	16
2.2.2. Concepto de calidad de vida relacionada con la salud	17
2.2.3. Dimensiones de la calidad de vida	18
2.2.4. Clima organizacional	20
2.2.5. Dimensiones del clima organizacional	21
2.2.6. Enfoques del clima organizacional	23
2.2.7. Importancia del clima organizacional	25

2.2.8. Características del clima organizacional	26
2.3. Definición de términos básicos	28

### **CAPITULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES DE INVESTIGACIÓN**

3.1. Formulación de hipótesis	29
3.3. Variables	29

### **CAPITULO IV: METODOLOGÍA**

4.1. Diseño metodológico	32
4.2. Diseño muestral	32
4.3. Técnicas de recolección de datos	34
4.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	36
4.5. Aspectos éticos	36

### **CAPITULO V: RESULTADOS**

5.1. Análisis descriptivo	37
5.1.1. Características de la muestra	37
5.1.2. Niveles de calidad de vida	38
5.1.3. Niveles de clima organizacional	43
5.2. Análisis Inferencial	49
5.3. Comprobación de hipótesis	50
5.4. Discusión y conclusiones	54

#### **Anexos**

**Anexo 1:** Matriz de consistencia

**Anexo 2:** Protocolo del Cuestionario de Clima Organizacional MINSA

**Anexo 3:** Protocolo de la Escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes

**Anexo 4:** Confiabilidad por análisis de ítems de la Escala de Calidad de vida

**Anexo 5:** Confiabilidad por consistencia interna de la Escala de Calidad de Vida

#### **Fuentes de información**

## INDICE DE TABLAS

		Pagina
Tabla 1	<i>Operacionalización de la variable calidad de vida y clima organizacional</i>	30
tabla 2	<i>VARIABLES socio-familiares</i>	31
Tabla 3	<i>Profesionales de la salud que forman la muestra</i>	33
Tabla 4	<i>Características de los profesionales de la salud de la muestra</i>	37
Tabla 5	<i>Nivel de calidad de vida</i>	38
Tabla 6	<i>Nivel de calidad de vida en la D1: Bienestar</i>	38
Tabla 7	<i>Nivel de calidad de vida en la D2: Amigos</i>	39
Tabla 8	<i>Nivel de calidad de vida en la D3: Medios de comunicación</i>	39
Tabla 9	<i>Nivel de calidad de vida en la D4: Religión</i>	40
Tabla 10	<i>Nivel de calidad de vida en la D5: Salud</i>	40
Tabla 11	<i>Nivel de calidad de vida en la D6: Vecindario y comunidad</i>	41
Tabla 12	<i>Nivel de calidad de vida en la D7: Vida familiar y hogar</i>	41
Tabla 13	<i>Nivel de calidad de vida en la D8: Pareja</i>	42
Tabla 14	<i>Nivel de calidad de vida en la D9: Ocio</i>	42
Tabla 15	<i>Nivel de clima organizacional</i>	43
Tabla 16	<i>Nivel de clima organizacional D1: Comunicación organizacional</i>	43
Tabla 17	<i>Nivel de clima organizacional D2: Conflicto</i>	44
Tabla 18	<i>Nivel de clima organizacional D3: Estructura</i>	44
Tabla 19	<i>Nivel de clima organizacional D4: Confort</i>	45
Tabla 20	<i>Nivel de clima organizacional D5: Identidad</i>	45
Tabla 21	<i>Nivel de clima organizacional D6: Recompensa</i>	46
Tabla 22	<i>Nivel de clima organizacional D7: Innovación</i>	46
Tabla 23	<i>Nivel de clima organizacional D8: Liderazgo</i>	47
Tabla 24	<i>Nivel de clima organizacional D9: Motivación</i>	47
Tabla 25	<i>Nivel de clima organizacional D10: Remuneración</i>	48
Tabla 26	<i>Nivel de clima organizacional D11: Toma de decisiones</i>	48

Tabla 27	<i>Prueba de normalidad de las muestras de calidad de vida y clima organizacional</i>	49
Tabla 28	<i>Rho de Spearman entre el nivel de calidad de vida y nivel de clima organizacional.</i>	50
Tabla 29	<i>Rho de Spearman entre las dimensiones de la calidad de vida y las dimensiones del clima organizacional</i>	52

**CALIDAD DE VIDA Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN PROFESIONALES  
DE LA SALUD EN UNA CLÍNICA PRIVADA DE LIMA METROPOLITANA,  
2017**

*Gissella Torres Malca de Cabrera*  
*Universidad Alas Peruanas*

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre clima organizacional y calidad de vida, para ello se trabajó con 120 profesionales de una clínica privada de Lima Metropolitana, el estudio es de tipo cuantitativo y de diseño transaccional correlacional, se utilizaron como instrumento de recolección de datos, la Escala de Calidad de vida de Olson y Barnes y la Escala de Clima Organizacional del MINSA. Los resultados muestran que el nivel de calidad de vida es de 25.8 en el nivel bajo, y 25.8 en el nivel promedio bajo, mientras que para el clima organizacional el nivel prevalente es de 30% en el nivel bajo y 20.8 en el nivel promedio bajo, así mismo no se halla relación entre todas las dimensiones de los dos variables, sin embargo existe relación significativa entre algunas dimensiones, siendo las más destacadas, la dimensión comunicación de calidad de vida el cual se relaciona significativamente con 8 dimensiones del clima organizacional (D3, D4, D5, D6, D7, D8, D9, D10, D11) ya que reporta un ( $p < 0.05$ ). Así mismo la dimensión bienestar económico se relaciona significativamente con 6 dimensiones del clima organizacional (D3, D5, D6, D9, D10, D11), finalmente la dimensión vida familia y hogar solo se relaciona con la toma de decisiones. Respecto al nivel general se halla relación significativa entre calidad de vida y clima organizacional ( $p < 0.05$ )

**Palabras clave:** Calidad de vida, Clima organizacional, Salud



**QUALITY OF LIFE AND ORGANIZATIONAL CLIMATE IN HEALTH  
PROFESSIONALS AT A PRIVATE CLINIC OF METROPOLITAN LIMA, 2017**

*Gissella Torres Malca de Cabrera*  
*University Alas Peruanas*

The objective of the research was to determine the relationship between organizational climate and quality of life, for which we worked with 120 professionals from a private clinic in Metropolitan Lima, the study is of quantitative type and correlational transactional design, they were used as an instrument of data collection, the Quality of Life Scale of Olson and Barnes and the Organizational Climate Scale of the MINSa. The results show that the quality of life level is 25.8 in the low level, and 25.8 in the low average level, while for the organizational climate the prevailing level is 30% in the low level and 20.8 in the low average level, likewise there is no relationship between all the dimensions of the two variables, however there is a significant relationship between dimensions being the most outstanding, the communication dimension of quality of life which is significantly related to 8 dimensions of the organizational climate (D3, D4, D5, D6, D7, D8, D9, D10, D11) since it reports a ( $p < 0.05$ ). Likewise, the economic welfare dimension is significantly related to 6 dimensions of the organizational climate (D3, D5, D6, D9, D10, D11), finally the family and household dimension only relates to decision making. Regarding the general level, there is a significant relationship between quality of life and organizational climate ( $p < 0.05$ )

**Keywords:** Quality of life, organizational climate, Health

# CAPITULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

Las organizaciones de salud en el país como los hospitales, clínicas y centros de salud tanto públicos como privados cumplen un rol importante dentro de la sociedad ya que estos son los encargados de garantizar la salud de la población, en ese sentido podemos afirmar respecto a la carga laboral en estas instituciones es muy compleja encontrándose en emergencia en el país. Debido a ello el MINSA (2016) mediante decreto supremo declaró en emergencia sanitaria los establecimientos de salud en Lima Metropolitana ya que presentan un gran número de problemas y deficiencias.

En ese sentido también debemos precisar que las condiciones laborales en las que desempeñan sus funciones los profesionales de la salud no son las más óptimas, sumado a ello la deficiencia en la infraestructura, los insumos médicos y el personal técnico suficiente para satisfacer la demanda de la población hacen aún más compleja la labor de los trabajadores, impactando en su calidad de vida. Schneider y Snyder (1975) conceptualizan al clima organizacional como una característica de las organizaciones., por lo tanto, en los establecimientos de salud como clínicas y hospitales donde el clima laboral es compleja y por lo general no favorable tiene un efecto nocivo en las personas que laboran en ella, así como en las personas que solicitan los servicios de salud en las mismas.

La organización Mundial para la calidad de salud (1995) conceptualiza a la calidad de vida en las organizaciones de salud como la percepción que tiene el individuo

de su posición en la vida, en el contexto de su cultura y el sistema de valores en el cual vive y la relación con sus metas, expectativas, estándares y preocupaciones. En esa misma línea la percepción de la calidad de vida de los trabajadores de los hospitales y clínicas son negativas y críticas, ya que han sido declarados en emergencia por el MINSA en el (2016) produciendo graves consecuencias en la vida de los trabajadores.

Por otro lado debemos considerar lo afirmado por Acevedo y colaboradores en el (2013) donde afirman que el ambiente laboral es la base del desarrollo y mejora continua de las instituciones médicas complejas, y viéndose esto reflejado en la calidad de vida de sus trabajadores. Esta afirmación la consideramos de suma importancia por lo tanto en este estudio se podrá identificar la relación que existe entre la calidad de vida y el clima organizacional en profesionales de la salud de una clínica privada de Lima Metropolitana.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema principal**

¿Cuál es la relación entre la de calidad de vida y clima organizacional en profesionales de la salud en una clínica privada de Lima Metropolitana, 2017?

### **1.2.2. Problemas secundarios**

**PE1:** ¿Cuál es el nivel de calidad de vida en profesionales de la salud en una clínica privada de Lima Metropolitana, 2017?

**PE2:** ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en profesionales de la salud en una clínica privada de Lima Metropolitana, 2017?

**PE3:** ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de calidad de vida y clima organizacional en profesionales de la salud en una clínica privada de Lima Metropolitana, 2017?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la calidad de vida y clima organizacional en profesionales de la salud de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2017.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

**O1:** Determinar el nivel de calidad de vida en profesionales de la salud en una clínica privada de Lima Metropolitana, 2017.

**OE2:** Determinar el nivel de clima organizacional en profesionales de la salud de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2017.

**OE3:** Determinar la relación entre las dimensiones de la calidad de vida y las dimensiones del clima organizacional en profesionales de la salud de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2017

## **1.4. Justificación**

### **1.4.1. Importancia de la investigación**

La presente investigación presenta pertinencia aplicativa, debido a que esta investigación permitirá determinar los niveles de calidad de vida de los profesionales de la salud y de acuerdo a ello identificar su percepción del clima organizacional de la institución donde laboran. Y considerando que el sistema de salud en el Lima mediante decreto supremo n° 038-2016-sa MINSA (2016) fue declarado en emergencia es de vital importancia para identificar los factores de riesgo y factores protectores de la calidad de vida de estos profesionales. También debemos precisar que los climas organizacionales favorables en los centros de salud influyen directamente en la calidad del servicio de los profesionales de salud, por lo tanto la atención e imagen de la clínica se fortalecerá.

### **1.4.2. Viabilidad de la investigación**

La investigación presenta viabilidad debido a que se labora en la institución el cual se tiene como muestra, asimismo la disponibilidad de la clínica privada al brindar facilidades para el desarrollo de la investigación es muy importante. Por otro lado respecto a la literatura encontramos en la literatura científica antecedentes y estudios previos que permiten abordar la relación entre clima laboral y calidad de vida en los profesionales de salud de una clínica privada.

## **1.5. Limitaciones del estudio**

La investigación presenta limitaciones de tiempo ya que para el desarrollo del plan de tesis e informe de tesis se dispone de solamente de 4 meses. Por otro lado así también presenta limitaciones de tipo muestral debido a que los participantes del estudio

son profesionales de la salud de solamente una clínica privada de Lima, presentando dificultad para la generalización de los resultados. Finalmente presenta limitaciones de tipo sociales ya que no se trabajará con los profesionales de la salud públicos los cuales presentan los mayores factores de riesgo en el clima laboral y la calidad de vida.

## CAPITULO II

### MARCO TEORICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

**Garcéz (2014)** en Colombia se planteó como objetivo identificar los niveles de calidad de vida en el trabajo percibida por los responsables directos del cuidado de salud. La metodología empleada fue un estudio cuantitativo de diseño descriptivo utilizando como instrumento el cuestionario CVT-GOHISALO el cual cuenta con los niveles apropiados de confiabilidad y validez en la población estudiada, trabajó con médicos y enfermeras siendo la muestra de 103 profesionales mínimo con un año de antigüedad laboral vinculados a la institución de salud con contrato laboral. Los resultados muestran que el nivel de percepción de la calidad de vida de los profesionales en el trabajo es baja en las siete dimensiones: Soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador, administración del tiempo libre.

**Arzamendi y Samudio (2014)** abordó el diagnóstico del clima organizacional del Hospital Central de las Fuerzas Armadas de Paraguay. La metodología, se planteó un estudio observacional descriptivo de diseño transversal en una muestra de 226 trabajadores del Hospital utilizándose el Inventario de Clima Organizacional OPS. Los resultados muestran el 55% presentan un nivel bajo en la dimensión motivación, 53% en la dimensión insatisfacción, 83% en liderazgo y 68% en participación, el estudio

concluye afirmando que existe un bajo nivel de clima organizacional en el hospital Central de la Fuerzas Armadas de Paraguay.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

**Flores (2017)** en Lima tuvo como objetivo determinar el nivel de calidad de vida profesional según grupo ocupacional en el personal del departamento de rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia, para lo cual se evaluó a un grupo de 59 trabajadoras a quienes se les aplicó el cuestionario de calidad de vida profesional (CVP-35) de Cabezas y Karasek, Según los resultados reportados se observó que el 54.2% del personal del hospital Cayetano Heredia presentan una regular calidad de vida profesional, el 25.4% percibe una baja calidad de vida profesional y el 20.3% percibe una buena calidad de vida profesional. Así mismo observa que: No existe diferencia significativas en los niveles de calidad de vida profesional en grupos ocupacionales del personal del departamento de rehabilitación del hospital Cayetano Heredia 2016.

**Pineda (2017)** en Trujillo tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y el compromiso organizacional en trabajadores del Hospital La Esperanza, en Trujillo. La población estuvo conformada por 84 trabajadores del hospital “La Esperanza”. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES) para medir el clima laboral y la Escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen. Finalmente, se concluyó que los niveles de clima laboral general de los trabajadores del hospital “La Esperanza” se encuentra en un nivel medio (82.1%), mientras que según sus dimensiones, en relaciones evidencian un nivel medio (82.1%), asimismo, en estabilidad un nivel medio (67.9%) y finalmente en autorrealización, un nivel medio (56%). Finalmente se concluyó que una relación muy débil entre el



compromiso organizacional y las dimensiones del clima laboral: relaciones, estabilidad y autorrealización.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Calidad de vida**

Diversos autores definen la calidad de vida Según Guillen (1997), la calidad de vida puede ser entendida como el procurar y llevar una vida satisfactoria, implicando principalmente una mayor esperanza de vida y sobretodo vivir en mejores condiciones físicas y mentales.

Diner (1984, citado por Rodríguez, 1995), define a la calidad de vida como un juicio subjetivo del grado en que se ha alcanzado la felicidad, la satisfacción o como un sentimiento de bienestar personal; pero también este juicio subjetivo se ha considerado estrechamente relacionado con determinados indicadores objetivos, biológicos, psicológicos, comportamentales y sociales.

Borthwick-Duffy (1992), proponen tres conceptualizaciones (a,b,c) a Calidad de Vida como la calidad de las condiciones de vida de una persona (a), la satisfacción experimentada por la persona con dichas condiciones vitales (b), la combinación de componentes objetivos y subjetivos (c), así, Calidad de Vida se definiría: las condiciones de vida de una persona junto a la satisfacción que ésta experimenta.

Felce y Perry (1995), añadieron una cuarta conceptualización (d) a las que planteo Borthwick-Duffy, calidad de vida como la combinación de las condiciones de vida y la satisfacción personal ponderadas por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales.

### **2.2.2. Concepto de calidad de vida relacionada con la salud**

La prevalencia de enfermedades crónicas, en la mayoría de los países y en la población adulta mayor para la que el objetivo del tratamiento es atenuar o eliminar síntomas, evitar complicaciones y mejorar el bienestar de las personas, lleva a que las medidas clásicas de resultados en medicina (mortalidad, morbilidad, expectativa de vida) no sean suficientes para evaluar la calidad de vida de esta población.

En este contexto, la incorporación de la medida de la Calidad de Vida Relacionada con la Salud (CVRS) como una medida necesaria ha sido una de las mayores innovaciones en las evaluaciones (Guyatt et al, 1993). Actualmente, la expectativa de vida ha ido en aumento, lo que no necesariamente se asocia a una mejor calidad de vida. La crecida de la frecuencia y velocidad de los cambios (revolución tecnológica), la inseguridad constante, el exceso de información, el desempleo o el multiempleo, los cambios en la estructura familiar (divorcios, uniones inestables, ambos padres en el mercado laboral), la pérdida de motivaciones, lealtades, valores, señalan los múltiples factores estresantes a que estamos sometidos la mayoría de los seres humanos. Se conoce que el estrés predispone a la enfermedad y deteriora la calidad de vida (Schwartzmann, 2003).

El Grupo de Trabajo Europeo de la Organización Mundial de la Salud (Levi, L., 2001) estima para el 2020 que el stress sea la causa principal de muerte, vinculándola en primer lugar a afecciones cardiovasculares y a las depresiones con su consecuente riesgo suicida. Esta situación en que conviven el permanente avance de la ciencia, la enorme producción de bienes, grandes gastos en salud junto a montos elevados de stress y enfermedades asociadas, insatisfacción en gran parte de los usuarios de los servicios

de salud, lleva a cuestionarse qué pasa en nuestras sociedades, en general, y en particular qué concepto de salud y definido por quién estamos usando.

Entramos en el siglo XXI, la tecnología avanza a pasos agigantados y la medicina no es ajena a este crecimiento. Los conocimientos disponibles permitirían solucionar los problemas de alimentación de la humanidad. Sin embargo, como señaló el Encuentro Continental de Educación Médica (1994) en la Declaración de Uruguay -en una afirmación que a casi 10 años mantiene total vigencia las significativas transformaciones políticas y económicas y especialmente la reforma del sector salud, iniciada en la mayoría de los países del continente, no se han reflejado positivamente en el desarrollo de las condiciones de vida, de modo de promover con equidad mejoras en las condiciones de salud de nuestras poblaciones.

En salud pública y en medicina, el concepto de calidad de vida relacionada con la salud se refiere a la manera como una persona o grupo de personas percibe su salud física y mental con el pasar del tiempo (Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades, 2009). Actualmente, dicha concepto ha sido abordado por diferentes disciplinas (sociología, economía, psicología, medicina, etc.), y si bien cada una de ellas ha ofrecido interesantes aportaciones a su entendimiento, también han colaborado a que el concepto carezca de una definición clara y operativa. Para la presente investigación, se asumirá la perspectiva de la Organización Mundial de la Salud, que publica que la calidad de vida relacionada con la salud, es una noción multidimensional que comprende el aspecto físico, psicológico y social OMS (1993).

### **2.2.3 Dimensiones de la calidad de vida**

La calidad de vida tiene su máxima expresión en lo relativo con la salud. Las tres dimensiones que engloban, integran y comprenden la calidad de vida son:

**Dimensión física:**

Es la percepción del estado físico o la salud, entendida como ausencia de enfermedad, de los síntomas producidos por la enfermedad y los efectos adversos del tratamiento. No hay duda de que estar sano es un elemento esencial para tener una vida con calidad. (Aivirde, G., Del Pozo, J., 2002)

**Dimensión psicológica:**

Es la percepción del individuo de su estado cognitivo y afectivo como serían el miedo, la ansiedad, la incomunicación, la pérdida de autoestima, la incertidumbre del futuro. También incluye las creencias personales, espirituales y religiosas como significadores de la vida y la actitud ante el sufrimiento (Aivirde, G., Del Pozo, J. 2002, pag.40).

**Dimensión social:**

Es la percepción del individuo de las relaciones interpersonales y los roles sociales en la vida, como la necesidad de apoyo familiar y social, la relación médico paciente, el desempeño laboral (Aivirde, G., Del Pozo, J., 2002, pág. 41).

**2.2.4. Clima Organizacional**

Según Brunet (2004), el concepto de clima institucional fue introducido por primera vez en la psicología industrial por Germman, en el año de 1960. Denison (citado por Edel y García, 2007, p.15) menciona que “la expresión de clima organizacional también se encuentra en las investigaciones realizadas por Halpin y Croft (1962), Litwin y Stringer (1968), Likert (1961, 1967), Campbell, Dunnette, Lawler y Weick (1970)”. Del mismo modo Edel y García (2007), mencionan que “no es

un concepto reciente, sino ha sido motivo de múltiples investigaciones, pero a pesar de ello sigue teniendo un lugar para la discusión y la búsqueda de nuevos conocimientos” (p. 16). Cabe mencionar que los estudios de clima organizacional nacieron en el ámbito de las organizaciones empresariales distintas al ámbito educativo, sin embargo existen elementos comunes en ambos ambientes, tales como estructuras y procesos organizacionales.

Martín (1999), menciona que el término clima es “Un concepto metafórico derivado de la metodología, adquirió relevancia en el ámbito social cuando las empresas empezaron a dar importancia a los aspectos relacionados con un ambiente de trabajo positivo y satisfactorio para conseguir en última instancia, una mayor productividad en términos no solo cuantitativos, sino sobre todo la calidad de los aspectos” (p.10).

En este sentido el Ministerio de Salud (2009), define el Clima Organizacional como el conjunto de percepciones que comparten las personas en un centro de labores, estas percepciones están relacionadas al ambiente material, así como el nivel de formalidad y la calidad en la interacción con los demás miembros de trabajo.

### **2.2.5. Dimensiones del clima organizacional**

Como se ha descrito, el Clima Organizacional tiene que ver con las percepciones que los individuos tienen hacia la organización y cómo estos sentimientos pueden tener un impacto en la motivación y el desempeño del individuo en la propia organización (Minsa, 2009). Para medir, analizar y explicar el clima organizacional se puede realizar a través de once dimensiones, las cuales se mencionan a continuación.

1. **Comunicación Organizacional:** Se expresa a través de como la persona percibe un adecuado flujo de la comunicación e información, además del nivel en el que ellos son escuchados por parte de sus superiores y reciben retroalimentación, con el fin de hacer cambios que apunten a mejorar la efectividad dentro de la organización (Minsa, 2009).
2. **Conflicto y cooperación.** Se expresa a través la percepción que tienen los miembros de la organización del trabajo en equipo, perciben una competencia sana, sienten que pueden expresar su punto de vista así contradiga a los demás, además de compartir materiales e información por parte de ellos mismo y de la organización (Minsa, 2009).
3. **Estructura:** Se expresa a través del grado en el que la persona percibe que la dirección de su organización hace los esfuerzos necesarios para que los tramites sean sencillos y prácticos, da a conocer las políticas de trabajo (reglamento)de forma entendible, además de tener en cuenta sabe cómo afrontar los contratiempos que pueden darse en el futuro, sintiendo que toman las decisiones adecuadas en el momento adecuado, es decir que tan formal es la organización (Minsa, 2009).
4. **Confort:** Se expresa a través del grado en la que la persona percibe limpieza en los ambientes, así como orden y organización, sintiéndose satisfecho con su ambiente organizacional, describiéndolo como agradable y saludable (Minsa, 2009).
5. **Identidad:** Se expresa a través de la percepción que tiene la persona sobre su sentimiento de pertenencia acerca de la organización donde se encuentra, la sensación de similitud entre las metas personales y las de la organización, siente que su función es la adecuada, el desempeño es valorado y cuenta con los

recursos apropiados para su labor, finalizando con una sensación de agradable de pertenencia con la organización (Minsa, 2009).

6. **Recompensa:** se expresa a través de como la persona percibe que en la organización se emplea más la recompensa por sobre el castigo, los beneficios que se ofrecen incentivan a seguir mejorando en su funcionamiento (Minsa, 2009).
7. **Innovación:** Se expresa a través del nivel en el que la persona siente que puede proponer cosas nuevas y creativas sin ser recriminado, además sus compañeros se muestran proactivos a la hora de buscar una solución a algún problema, describiendo a su organización como una en la que siempre se busca cambiar la forma en la que se hacen las cosas, proponiendo procesos y productos nuevos (Minsa, 2009).
8. **Liderazgo:** Se expresa a través de la percepción que tiene la persona sobre la influencia ejercida por ciertas personas especialmente los jefes o los demás miembros pueden estar disponibles para poder intercambiar información sobre el desempeño de la organización. No tiene un patrón definido. pues va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social como: valores, normas y procedimientos, además es coyuntural (Minsa, 2009).
9. **Motivación** Se refiere a las condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización. Conjunto de intenciones y expectativas de las personas en su medio organizacional. Es un conjunto de reacciones y actitudes naturales propias de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes (Minsa, 2009).

**10. Remuneración** Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores como por ejemplo el percibir que los pagos son a tiempo y que el pago asignado es el justo en comparación sus colegas (Minsa, 2009).

**11. Toma de decisiones:** Evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización así como el papel de los empleados en este proceso, Centralización de la toma de decisiones, Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos (Minsa, 2009).

#### **2.2.6. Enfoques del clima organizacional**

Kurt Lewin (1930), Fue quien realizo los primeros estudios sobre Clima psicológico organizacional. Este investigador introdujo el concepto de atmósfera psicológica en una organización, que luego se transformó en una realidad empírica, ya que su existencia puede ser demostrada como cualquier hecho o suceso físico.

Al estudiar el clima organizacional como una realidad empírica, Lewin, Lippit y White (1939) formularon experimentos que les permitieron conocer al efecto que un estilo de liderazgo definido (Democrático, laissez faire y autoritario) causa en relación al clima institucional. Las conclusiones que obtuvieron en sus investigaciones fueron que: distintos tipos de liderazgo desencadenaron diferentes tipos de atmósferas sociales, demostrando que el Clima del entorno resultaba más fuerte que las tendencias a reaccionar ensayadas poco antes.

De acuerdo a Johannesson (1973), Los enfoques y tendencias del Clima Organizacional se han llevado a cabo por medio de dos líneas principales de investigación: Una objetiva y otra perceptual. y Lawrence y Lorsch (1967).



Brow y Moberg (1990), están de acuerdo en que el clima de una organización se refiere a una serie de características del medio ambiente interno y la forma como lo perciben los miembros desde adentro.

Dessler (1993) ha planteado que no hay consensos respecto a los enfoques del clima y que las definiciones giran alrededor de factores organizacionales meramente objetivos como estructura organizacional, políticas y reglamentación, hasta cualidades percibidas tan subjetivas como la cordialidad y el apoyo mutuo.

Forehand y Gilmer (citados por Dessler, 1993), proponen al clima organizacional como un conjunto de características constantes que perfilan a una organización, la diferencian de otra y esta influye en el comportamiento de las personas que integran la empresa.

La segunda propuesta es un enfoque subjetivo, representado por Halpin y Crofts (citados por Dessler, 1993) quienes define el clima organizacional como la opinión personal inconsciente que el miembro se forma de la organización.

El tercer enfoque formulado es el de síntesis, este ha resultado ser el más reciente sobre la descripción del clima organizacional desde el punto de vista estructural y subjetivo, los autores de este enfoque son Litwin y Stringer (citados por Dessler, 1993) ellos proponen que el clima organizacional representa un efecto subjetivo percibido del sistema, a su vez incluye el estilo informal de los administradores y de factores ambientales externos importantes sobre las actividades, percepciones, los Valores y la motivación de las personas dentro de una empresa.

Water (citado por Dessler, 1993) quien también es representante del enfoque de síntesis, relaciona los términos propuestos por Halpins, Crofts y Litwin y Stringer (1993) a fin de encontrar parecido, proporcionando una definición con la cual estamos

de acuerdo puesto que el clima se conforma de las percepciones que una persona tiene de la organización en la cual labora, y la opinión que tenga de esta en cuestiones de autonomía, estructuración, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura.

Por otro lado, para Hall (1996) el clima organizacional está definido como un grupo de propiedades del ámbito laboral, percibidas directamente o de manera indirecta por los integrantes de una organización, que supone representa una fuerza que influye en la conducta del empleado.

### **2.2.7. Importancia del clima organizacional**

El Clima Organizacional es un factor determinante y preponderante en la cultura organizacional de una institución, La cultura no son otra cosa que aquellas conductas, referentes, concepciones y valores que tienen en común los integrantes de una organización. La cultura está conformada en gran parte por los miembros componentes del grupo, aquí es donde el clima organizacional posee una importancia mayúscula, ya que, aquellas percepciones del entorno propias de los integrantes del grupo, son las que finalmente definen la conductas y valores que caracterizan a una organización (Bustos, 1999).

Para comprender mejor la importancia que el clima Organizacional tiene dentro de una empresa se debe tener en cuenta que un clima positivo o negativo tiene repercusiones en el comportamiento laboral, puesto que, como toda variable interviniente, el clima de una organización influye en los factores que posee el sistema empresarial y los comportamientos y actitudes de sus integrantes.

### **2.2.8 Características del clima organizacional**

El clima organizacional de una empresa tiene cierta permanencia, aunque puede pasar por cambios esto debido a situaciones de coyuntura, esto quiere decir que el clima adoptado posee alguna estabilidad que puede variar por factores internos y externos. Un factor interno que puede hacer variar el clima organizacional puede ser, por ejemplo, una decisión determinada adoptada por la gerencia, la cual es una característica del clima organizacional (Bustos, 1999).

Las situaciones de conflicto que se dan dentro de las organizaciones pueden agravar el clima organizacional por un lapso de tiempo relativamente largo si no son resueltos. Los conflictos por lo general causan impacto negativo en la psicología laboral de los miembros de la empresa. Causando extrema dificultad en la marcha y conducción de la empresa. (Bustos, 1999).

En cambio, aquellas empresas que están bien organizadas y que tienen un clima positivo tienen una alta probabilidad de lograr niveles significativos de compenetración e identificación de sus trabajadores, por eso no es bueno que una organización tenga un clima deficiente porque no podrá exigir ni esperar un alto nivel de reconocimiento y trabajo por parte de sus empleados. Muchas organizaciones alegan de que sus miembros no son Camiseta, esto suele ser porque los mantienen dentro de un clima organizacional negativo. (Bustos, 1999).

Para Bustos (1999), entre el clima organizacional y los comportamientos y actitudes de sus integrantes se da un grado de afectación mutua, los individuos de la empresa pueden ver como el clima de su organización es positivo y bueno, pero involuntariamente sin tener intención de hacerlo contribuir con su actitud a que el clima del entorno de trabajo sea mucho más agradable, En cambio las personas que realizan

agrias críticas y comentarios al clima organizacional malo de la empresa donde laboran y no se dan cuenta que con ese comportamiento negativo están generando un clima de frustración laboral e improductivo.

Son indicadores de un clima laboral negativo las frecuentes ausencias de los trabajadores o su rotación hacia otras áreas ajenas a su desempeño. Algo parecido pasa cuando hay trabajadores insatisfechos con su labor. Dentro de Las acciones que se pueden adoptar son establecer modificaciones en el sistema de factores que pueden desencadenar mal clima organizacional (Bustos, 1999).

En nuestro medio, a las empresas que pasan por climas de insatisfacción generalizada se les puede motivar a su personal mediante medidas que logren una mejora sustancial temporal, prometiéndoles un aumento de salarios, pero el efecto que este anuncio ha promovido será olvidado en tiempo relativamente corto de no adoptarse también nuevas medidas que puedan permitir a la empresa junto y a sus integrantes llegar a una mejor situación que configure un clima positivo de desenvolvimiento óptimo.

Debemos tener cuidado, de que luego de la realización de los cambios que se anunciaron no se retorne al clima organizacional que generaron estos cambios quedando en un estado que podría ser peor que el anterior, de todas maneras siempre estará implícito un riesgo que debe ser controlado por la gerencia, para la mejora de la organización con el consecuente efecto positivo sobre el clima laboral de la empresa.

### **2.3. Definición de términos básicos**

#### **Calidad de vida**

Es la percepción que tiene el individuo de su posición en la vida, en el contexto de su cultura y el sistema de valores en el cual vive y la relación con sus metas, expectativas, estándares y preocupaciones

#### **Clínica**

Es una institución privada que brinda servicios de salud, teniendo servicios generales o servicios especializados

#### **Profesional de la salud**

Es aquel profesional que brinda servicios de atención en la salud de las personas, tanto a nivel asistencial como a nivel preventivo, entre ellas podemos identificar a las enfermeras, médicos, tecnólogos, obstetras, especialistas, etc.

## CAPITULO III

### HIPÓTESIS Y VARIABLES DE INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Formulación de hipótesis

##### **Hipótesis general**

Existe una relación significativa entre la calidad de vida y el clima organizacional en profesionales de la salud de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2017.

##### **Hipótesis Específica**

**HE1:** Existen una relación significativa entre las dimensiones de calidad de vida y las dimensiones del clima organizacional en profesionales de la salud de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2017

#### 3.2. Variables

**Variable:** Calidad de vida

##### **Definición conceptual**

Es la percepción que tiene el individuo de su posición en la vida, en el contexto de su cultura y el sistema de valores en el cual vive y la relación con sus metas, expectativas, estándares y preocupaciones The World Health Organization Quality Of Life Group (1995).

## Variable: Clima organizacional

### Definición conceptual

Es el ambiente físico, estructura, ambiente social, comportamiento organizacional, administración, reglas y normas, toma de decisiones, motivación, actitudes y la comunicación, Del Rio, Munares & Montalvo (2013).

### Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de la variable calidad de vida y clima organizacional*

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	OPERACIONALIZACIÓN	NIVELES DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE CALIDAD DE VIDA</b>	Es la percepción que tiene el individuo de su posición en la vida, en el contexto de su cultura y el sistema de valores en el cual vive y la relación con sus metas, expectativas, estándares y preocupaciones The World Health Organization Quality Of Life Group (1995).	Medios de comunicación Bienestar económico Pareja Religión Vecindario y comunidad Ocio	<b>ORDINAL</b> (suma de todos los ítems correspondiente a cada dimensión)
<b>VARIABLE DEPENDIENTE CLIMA ORGANIZACIONAL</b>	Es el ambiente físico, estructura, ambiente social, comportamiento organizacional, administración, reglas y normas, toma de decisiones, motivación, actitudes y la comunicación, Del Rio, Munares & Montalvo (2013).	Comunicación Conflicto y cooperación Confort Estructura Identidad Innovación Liderazgo Motivación Recompensa Remuneración	<b>ORDINAL</b> (suma de todos los ítems correspondiente a cada dimensión)

Tabla 2

*Variables socio-familiares*

<b>VARIABLE</b>	
<b>SOCIO-FAMILIARES</b>	Edad
	Número de hijos
	Estado civil
	Nivel educativo
	Lugar de Residencia /procedencia
	Tipo de vivienda
	Ingreso económico familiar



## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. Diseño Metodológico**

##### **Tipo de investigación**

El tipo de investigación será de tipo no experimental ya que no se realizará la manipulación deliberada de las variables estudiadas (calidad de vida y clima organizacional) y solo se observara el fenómeno en su ambiente natural para después analizarlos, También será de tipo cuantitativo porque está orientado a obtener datos numéricos de las variables estudiadas, Hernández, Fernández y Baptista (2010).

##### **Diseño de investigación**

El diseño del presente estudio será correlacional, ya que tendrá como propósito medir el grado de relación que existe entre la calidad de vida y el clima organizacional (Alarcón, 1991). Asimismo, es transaccional porque toma los datos en un solo momento de tiempo, Hernández et al. (2010).

#### **4.2. Diseño muestral**

##### **Población**

La población la conformarán los 174 profesionales de la salud que laboran en una clínica privada de Lima Metropolitana.

## Muestra

Para determinar el número de la muestra se utiliza la fórmula para poblaciones finitas de Fisher y Navarro (1997) trabajando a 95%IC y 5% error muestra con el cual se obtiene la cantidad de 120 participantes, así mismo el muestreo será no probabilístico (Castro, 2003) y de tipo intencional (Arias, 2006) debido a que se seleccionará la muestra de acuerdo al criterio del investigador hasta completar la cantidad establecida para el estudio participando en la muestra los profesionales de todas las áreas de la clínica privada como se observa en la tabla 3.

$$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}} \quad \text{donde:} \quad n_o = P^*(1-P)^* \left[ \frac{Z(1-\frac{\alpha}{2})}{d} \right]^2$$

$$n = \frac{174 * 1.96^2 (0.05) (0.99)}{0.05^2 (174 - 1) + 1.96 (0.05) (0.99)} = 120$$

- N: Tamaño de la población.
- K :Nivel de confianza 95%
- E : Error muestral 5%
- P = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)
- Q = 1 - p (en este caso 1-0.05 = 0.95)
- d = precisión (en su investigación use un 5%)

Tabla 3

*Profesionales de la salud que forman la muestra*

<b>PROFESIONALES</b>	<b>CANTIDAD</b>
Enfermeras	31
Obstetras	10
Personal técnico	60
Medico	9
Psicólogos	4
Administrador	2
Anestesiólogo	2
Otros	2
<b>Total</b>	<b>120</b>

### **4.3. Técnicas de recolección de datos**

En esta investigación se usará el método de la encuesta de auto aplicación debido a que se recolectaran los datos mediante dos cuestionarios de auto-aplicación en donde los profesionales que laboran en la clínica responderán frases previamente valida y que permitirán identificar su nivel de calidad de vida y su percepción del clima de la institución donde laboran.

### **Instrumentos**

#### **Escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes**

Para medir el nivel de calidad de vida se utilizará la Escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes (1982), el cual fue adaptada en el medio local en los profesionales de la salud por Grimaldo (2010). En ese sentido en la adaptación local el instrumento mantiene los factores originales propuestos por Olson y Barnes (1982) conformando sus factores: Bienestar Económico (5 ítems), amigos, vecindario y comunidad (5 ítems), vida familiar y familia extensa (4 ítems), educación y ocio (3 ítems), medios de comunicación (4 ítems), religión (2 ítems) y salud (2 ítems). En este estudio se evaluó las propiedades psicométricas de la Escala de Calidad de Vida con la muestra total (120 profesionales). En este estudio previó se obtiene índices de confiabilidad por consistencia interna por Alpha de Cronbach  $>0.70$ , y coeficientes de correlación ítems superiores a 0.20 por lo tanto, presenta un adecuado nivel de confiabilidad, por consistencia interna y por homogeneidad.

## **Cuestionario de Clima organizacional del MINSA**

Para medir la variable clima organizacional se utilizará el instrumento propuesto por el Ministerio de Salud (2009) para la medición del clima organizacional. Este instrumento ha sido construido por el Comité Técnico de Clima Organizacional con la participación del equipo de expertos de diferentes instituciones. Se trabajó en base de la escala de Likert para Clima Organizacional y consta de 54 preguntas dividido en 11 factores, comunicación, conflicto y cooperación, confort, estructura, identidad, innovación, liderazgo, motivación, recompensas, remuneración y toma de decisiones. Este instrumento de evaluación del Clima Organizacional ha pasado por un proceso de validación interna y externa obteniendo propiedades psicométricas de validez y confiabilidad aceptables.

Respecto a la validez se ha obtenido coeficientes (0.90) en la V de Akien y comunidades altas en la validez de constructo. Para la confiabilidad el instrumento obtuvo coeficientes en el Alpha de Cronbach ( $\alpha > 0.90$ ).

Finalmente debemos precisar que para el desarrollo de la presente investigación se evaluó en 120 profesionales de la salud, la confiabilidad de la Escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes obteniéndose una confiabilidad por consistencia interna de .945 y una confiabilidad por análisis de ítems que oscila entre .311 y .894 (anexo 4 y 5) siendo confiable el instrumento, mientras que en el Cuestionario de Clima organizacional del MINSA, una confiabilidad por consistencia interna de .864 mientras que la confiabilidad por análisis de ítems oscila entre los .304 y .830 (anexo 6 y 7), siendo también confiable.

#### **4.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información**

Obtenida la muestra se procederá a elaborar la base de datos en Microsoft Excel, donde se emplearon fórmulas de sumatorias y restricciones en la validación de datos; de tal manera que solo se aceptaran determinados valores en las celdas y además, se podrá corroborar las sumatorias obtenidas en la calificación manual. Luego se exportará la base de datos al programa estadístico SPSS versión 22, donde se realizará el análisis estadístico establecido en los objetivos e hipótesis.

Para realizar la evaluación de las propiedades psicométricas tanto de la Escala de calidad de Vida como del Cuestionario de clima organizacional del MINSA, se utilizará el estadístico de Akien para la validez de contenido el cual se realizará a través de 10 jueces expertos, mientras que para la confiabilidad por análisis de ítems se realizará la “r” de Pearson eliminando los ítems que presenten coeficientes menores a 0.2. Finalmente para la obtención de la confiabilidad por consistencia interna se utilizará el Alpha de Cronbach.

#### **4.5. Aspectos éticos**

Una vez determinada la muestra, se coordinara con las autoridades de la clínica privada para solicitar el consentimiento informado que permita la aplicación de los instrumentos en los profesionales de la salud que laboran en la organización.

Los resultados obtenidos serán informados a la organización (clínica privada) asimismo solo se difundirán previo consentimiento del mismo, también se presentaran los resultados a los directivos de la institución.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

#### 5.1. Análisis descriptivo

##### 5.1.1. Características de la muestra

En la tabla 4 se observa las características de la muestra, en ella se observa que 73% son de sexo femenino, el 51% presentan educación superior, finalmente el estado civil más prevalente es la de casado con el 50% de los participantes.

Tabla 4

*Características de los poblacionales de la salud de la muestra*

<b>GENERO</b>		
	fi	%
Masculino	32	26.7
Femenino	88	73.3
Total	120	100.0

  

<b>EDUCACION</b>		
	fi	%
Técnica	45	37.5
Superior	62	51.7
Especialidad	13	10.8
Total	120	100.0

  

<b>ESTADO CIVIL</b>		
	fi	%
Soltero	47	39.2
Casado	60	50.0
Separado	12	10.0
Viudo	1	.8
Total	120	100.0

### 5.1.2. Niveles de calidad de vida

#### Nivel general de calidad de vida

En la tabla 5, se muestra los niveles de calidad de vida de los profesionales de la salud, en ella se observa que el 25.8 % presentan un nivel bajo de calidad de vida, un 25.8% el nivel bajo promedio, un 23.3% el nivel promedio alto y un 25% el nivel alto.

Tabla 5

*Nivel de calidad de vida en los profesionales de la salud*

	fi	%
Bajo	31	25.8
Promedio Bajo	31	25.8
Promedio Alto	28	23.3
Alto	30	25.0
Total	120	100.0

#### Nivel de calidad de vida según dimensiones

En la tabla 6, se muestra los niveles de calidad de vida en la D1: Bienestar económico en los profesionales de la salud, en ella se observa que el 25% presenta un nivel bajo y un 40.8% un nivel promedio bajo.

Tabla 6

*Nivel de calidad de vida en la D1: Bienestar en los profesionales de la salud*

	fi	%
Bajo	30	25.0
Promedio Bajo	49	40.8
Promedio Alto	14	11.7
Alto	27	22.5
Total	120	100.0

En la tabla 7, se muestra los niveles de calidad de vida en la D2: Amigos, en los profesionales de la salud, en ella se observa que el 29.2% presenta un nivel bajo y un 25% un nivel promedio bajo.

Tabla 7

*Nivel de calidad de vida en la D2: Amigos en los profesionales de la salud*

	fi	%
Bajo	35	29.2
Promedio Bajo	30	25.0
Promedio Alto	31	25.8
Alto	24	20.0
Total	120	100.0

En la tabla 8 se muestra los niveles de calidad de vida en la D3: Medios de comunicación, en los profesionales de la salud, en ella se observa que el 26.7% presenta un nivel bajo y un 27.5% un nivel promedio bajo.

Tabla 8

*Nivel de calidad de vida en la D3: Medios de comunicación en los profesionales de la salud*

	fi	%
Bajo	32	26.7
Promedio Bajo	33	27.5
Promedio Alto	33	27.5
Alto	22	18.3
Total	120	100.0



En la tabla 9, se muestra los niveles de calidad de vida en la D4: Religión, en los profesionales de la salud, en ella se observa que el 34.2% presenta un nivel bajo y un 20.8% un nivel promedio bajo.

Tabla 9

*Nivel de calidad de vida en la D4: Religión en los profesionales de la salud*

	fi	%
Bajo	41	34.2
Promedio Bajo	25	20.8
Promedio Alto	27	22.5
Alto	27	22.5
Total	120	100.0

En la tabla 10, se muestra los niveles de calidad de vida en la D5: Salud, en los profesionales de la salud, en ella se observa que el 37.5% presenta un nivel bajo y solo un 20% un nivel alto.

Tabla 10

*Nivel de calidad de vida en la D5: Salud en los profesionales de la salud*

	fi	%
Bajo	45	37.5
Promedio Bajo	23	19.2
Promedio Alto	28	23.3
Alto	24	20.0
Total	120	100.0

En la tabla 11, se muestra los niveles de calidad de vida en la D6: Salud Vecindario y comunidad, en los profesionales de la salud, en ella se observa que el 35% presenta un nivel bajo y solo un 23.3% un nivel alto.

Tabla 11

*Nivel de calidad de vida en la D6: Vecindario y comunidad en los profesionales de la salud*

	fi	%
Bajo	42	35.0
Promedio Bajo	43	35.8
Promedio Alto	7	5.8
Alto	28	23.3
Total	120	100.0

En la tabla 12 se muestra los niveles de calidad de vida en la D7: Vida familiar y hogar y comunidad, en los profesionales de la salud, en ella se observa que el 28.3% presenta un nivel bajo y solo un 20% un nivel alto.

Tabla 12

*Nivel de calidad de vida en la D7: Vida familiar y hogar en los profesionales de la salud*

	fi	%
Bajo	34	28.3
Promedio Bajo	28	23.3
Promedio Alto	34	28.3
Alto	24	20.0
Total	120	100.0

En la tabla 13, se muestra los niveles de calidad de vida en la D8: Pareja , en los profesionales de la salud, en ella se observa que el 31.7.3% presenta un nivel bajo y solo un 22.5% un nivel alto.

Tabla 13

*Nivel de calidad de vida en la D8: Pareja en los profesionales de la salud*

	fi	%
Bajo	38	31.7
Promedio Bajo	25	20.8
Promedio Alto	30	25.0
Alto	27	22.5
Total	120	100.0

En la tabla 14 se muestra los niveles de calidad de vida en la D9: Ocio, en los profesionales de la salud, en ella se observa que el 26.7 % presenta un nivel bajo y solo un 24.2 % un nivel alto.

Tabla 14

*Nivel de calidad de vida en la D9: Ocio en los profesionales de la salud*

	fi	%
Bajo	32	26.7
Promedio Bajo	33	27.5
Promedio Alto	26	21.7
Alto	29	24.2
Total	120	100.0

### 5.1.3. Niveles de clima organizacional

#### Nivel general de clima organizacional

En la tabla 15, se muestra los niveles del clima organizacional, en los profesionales de la salud, en ella se observa que el 30 % presenta un nivel bajo, el 20.8% un nivel promedio bajo, un 27.5% un nivel promedio bajo y un 21.7% un nivel alto.

Tabla 15

*Nivel de clima organizacional en los profesionales de la salud*

	fi	%
Bajo	36	30.0
Promedio Bajo	25	20.8
Promedio Alto	33	27.5
Alto	26	21.7
Total	120	100.0

En la tabla 16, se muestra los niveles del clima organizacional en la D1: Comunicación organizacional, en los profesionales de la salud, en ella se observa que el 30 % presenta un nivel bajo y solo un 21.7 % un nivel alto. Tabla

Tabla 16

*Nivel de clima organizacional D1: Comunicación organizacional en los profesionales de la salud*

	fi	%
Bajo	36	30.0
Promedio Bajo	37	30.8
Promedio Alto	21	17.5
Alto	26	21.7
Total	120	100.0

En la tabla 17 se muestra los niveles del clima organizacional en la D2: Conflicto, en los profesionales de la salud, en ella se observa que el 36.7 % presenta un nivel bajo y solo un 24.2 % un nivel alto. Tabla

Tabla 17

*Nivel de clima organizacional D2: Conflicto en los profesionales de la salud*

	fi	%
Bajo	44	36.7
Promedio Bajo	17	14.2
Promedio Alto	30	25.0
Alto	29	24.2
Total	120	100.0

En la tabla 18 se muestra los niveles del clima organizacional en la D3: Estructura, en los profesionales de la salud, en ella se observa que el 33.3. % presenta un nivel bajo y solo un 14.2 % un nivel alto.

Tabla 18

*Nivel de clima organizacional D3: Estructura en los profesionales de la salud*

	fi	%
Bajo	40	33.3
Promedio Bajo	28	23.3
Promedio Alto	35	29.2
Alto	17	14.2
Total	120	100.0

En la tabla 19, se muestra los niveles del clima organizacional en la D4: Confort, en los profesionales de la salud, en ella se observa que el 33.3. % presenta un nivel bajo y solo un 20.8 % un nivel alto.

Tabla 19

*Nivel de clima organizacional D4: Confort en los profesionales de la salud*

	fi	%
Bajo	40	33.3
Promedio Bajo	32	26.7
Promedio Alto	23	19.2
Alto	25	20.8
Total	120	100.0

En la tabla 20, se muestra los niveles del clima organizacional en la D5: Identidad, en los profesionales de la salud, en ella se observa que el 44.2. % presenta un nivel bajo y solo un 18.3 % un nivel alto.

Tabla 20

*Nivel de clima organizacional D5: Identidad en los profesionales de la salud*

	fi	%
Bajo	53	44.2
Promedio Bajo	26	21.7
Promedio Alto	19	15.8
Alto	22	18.3
Total	120	100.0

En la tabla 21 se muestra los niveles del clima organizacional en la D6: recompensa, en los profesionales de la salud, en ella se observa que el 96.7. % presenta un nivel bajo y un 3.3% el nivel bajo promedio

Tabla 21

*Nivel de clima organizacional D6: Recompensa*

	fi	%
Bajo	116	96.7
Promedio Bajo	4	3.3
Promedio Alto	0	0.0
Alto	0	0.0
Total	120	100.0

En la tabla 22, se muestra los niveles del clima organizacional en la D7: Innovación, en los profesionales de la salud, en ella se observa que el 33.3. % presenta un nivel bajo y solo un 18.3 % un nivel alto.

Tabla 22

*Nivel de clima organizacional D7: Innovación*

	fi	%
Bajo	40	33.3
Promedio Bajo	21	17.5
Promedio Alto	37	30.8
Alto	22	18.3
Total	120	100.0

En la tabla 23, se muestra los niveles del clima organizacional en la D8: Liderazgo, en los profesionales de la salud, en ella se observa que el 33.3. % presenta un nivel bajo y solo un 18.3 % un nivel alto.

Tabla 23

*Nivel de clima organizacional D8: Liderazgo*

	fi	%
Bajo	40	33.3
Promedio Bajo	21	17.5
Promedio Alto	37	30.8
Alto	22	18.3
Total	120	100.0

En la tabla 24, se muestra los niveles del clima organizacional en la D9: Motivación, en los profesionales de la salud, en ella se observa que el 30. % presenta un nivel bajo y solo un 13.3 % un nivel alto.

Tabla 24

*Nivel de clima organizacional D9: Motivación*

	fi	%
Bajo	36	30.0
Promedio Bajo	25	20.8
Promedio Alto	43	35.8
Alto	16	13.3
Total	120	100.0



En la tabla 25 se muestra los niveles del clima organizacional en la D10: Remuneración, en los profesionales de la salud, en ella se observa que el 40.8 % presenta un nivel bajo y solo un 15.8 % un nivel alto.

Tabla 25

*Nivel de clima organizacional D10: Remuneración*

	fi	%
Bajo	49	40.8
Promedio Bajo	12	10.0
Promedio Alto	40	33.3
Alto	19	15.8
Total	120	100.0

En la tabla 26, se muestra los niveles del clima organizacional en la D11: Toma de decisiones, en los profesionales de la salud, en ella se observa que el 30.8 % presenta un nivel bajo y solo un 15.0 % un nivel alto.

Tabla 26

*Nivel de clima organizacional D11: Toma de decisiones*

	fi	%
Bajo	37	30.8
Promedio Bajo	36	30.0
Promedio Alto	29	24.2
Alto	18	15.0
Total	120	100.0

## 5.2. Análisis inferencial

$H_1$ : El conjunto de datos se aproximan a una distribución normal

$H_0$ : El conjunto de datos no se aproximan a una distribución normal

Región crítica  $p > \alpha$ ;  $\alpha = 0.05$

Tabla 27

*Prueba de normalidad de las muestras de calidad de vida y clima organizacional*

			K-S	<i>p</i>
Calidad de vida	D1	Bienestar económico	0.167	0.000
	D2	Amigos	0.086	0.031
	D3	Medios de comunicación	0.099	0.006
	D4	Religión	0.066	0.200
	D5	Salud	0.098	0.006
	D6	Vecindario y comunidad	0.152	0.000
	D7	Vida familiar y hogar	0.115	0.001
	D8	Pareja	0.165	0.000
	D9	Ocio	0.085	0.033
TOTAL DE CALIDAD DE VIDA			0.066	0.200
Clima organizacional	D1	Comunicación Organizacional	0.230	0.000
	D2	Conflicto y cooperación	0.160	0.200
	D3	Estructura	0.214	0.000
	D4	Confort	0.199	0.000
	D5	Identidad	0.231	0.000
	D6	Recompensa	0.124	0.000
	D7	Innovación	0.161	0.000
	D8	Liderazgo	0.161	0.000
	D9	Motivación	0.195	0.000
	D10	Remuneración	0.108	0.002
	D11	Toma de decisiones	0.169	0.000
TOTAL DE CLIMA ORGANIZACIONAL			0.160	0.000

## Decisión/ conclusión

En la tabla 27, se muestra el estadístico de Kormogorov-Smirnov tanto para la variable calidad de vida como para el clima organizacional, en ella se observa que el ( $p < 0.05$ ) en todas las muestras, por el cual se rechaza la hipótesis Alternativa y se acepta la hipótesis nula, concluyendo: El conjunto de datos no se aproximan a una distribución normal.

Por lo tanto, para el análisis de las correlaciones entre calidad de vida y sus dimensiones se utilizarán estadísticos no paramétricos.

### 5.3. Comprobación de hipótesis

#### Hipótesis general

**HG:** Existe una relación significativa entre la calidad de vida y clima organizacional en los profesionales de la salud de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2017.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre la calidad de vida y clima organizacional en los profesionales de la salud de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2017.

**H<sub>0</sub>:** Existe una relación significativa entre la calidad de vida y clima organizacional en los profesionales de la salud de una clínica privada

Tabla 28

*rho de Spearman entre el nivel de calidad de vida y nivel de clima organizacional.*

		Clima organizacional	
rho de Spearman	Calidad de vida	<i>p</i>	,000 *
		N	120

*Significativo  $p < 0.01$*

En la tabla 28 se observa la relación entre Calidad de Vida y Clima Organizacional, en ella se observa que el coeficiente de significancia del rho de Spearman ( $p < 0.05$ ) el cual evidencia que existe una relación significativa entre las dos variables.

El coeficiente de significancia entre las dos variables es de ( $p = 0.00$ ) por lo tanto se acepta la hipótesis del investigador concluyendo: Existe relación significativa entre la Calidad de Vida y clima organizacional en los profesionales de la salud de una clínica privada de Lima Metropolitana.

## Hipótesis específica

**HE:** Existe una relación significativa entre las dimensiones de la Calidad de Vida y las dimensiones del Clima Organizacional en profesionales de la salud de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2017.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre las dimensiones de la Calidad de Vida y las dimensiones del Clima Organizacional en profesionales de la salud de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2017.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre las dimensiones de la Calidad de Vida y las dimensiones del Clima Organizacional en profesionales de la salud de una clínica privada de Lima Metropolitana, 2017.

Tabla 29

*rho de Spearman entre las dimensiones de la calidad de vida y las dimensiones del clima organizacional*

Calidad de vida		Clima organizacional										
		D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11
Bienestar económico	<i>p</i>	.373	.338	.018	.050	.022	.001	.088	.088	.013	.000	.005
Amigos	<i>p</i>	.116	.023	.000	.013	.337	.001	.008	.008	.058	.001	.000
Medios de comunicación	<i>p</i>	.189	.107	.000	.043	.229	.000	.000	.000	.001	.000	.001
Religión	<i>p</i>	.232	.071	.044	.213	.405	.037	.114	.114	.318	.161	.006
Salud	<i>p</i>	.221	.013	.009	.002	.129	.024	.008	.008	.009	.115	.000
Vecindario y comunidad	<i>p</i>	.026	.059	.000	.013	.476	.002	.021	.021	.005	.000	.003
Vida Familiar y hogar	<i>p</i>	.232	.115	.058	.392	.454	.381	.224	.224	.493	.405	.035
Pareja	<i>p</i>	.489	.413	.028	.210	.229	.195	.487	.487	.007	.375	.014
Ocio	<i>p</i>	.196	.128	.000	.242	.254	.013	.039	.039	.024	.005	.000

*Leyenda: D1: Comunicación organizacional, D2: Conflicto, D3: Estructura, D4: Confort, D5: Identidad, D6: Recompensa, D7: Innovación, D8: Liderazgo, D9: Motivación, D10: Remuneración, D11: Toma de decisiones*

En la tabla 29, se muestra el rho de Spearman entre las 9 dimensiones de la calidad de vida y las 11 dimensiones del clima organizacional, en ella se observa que no existe relación significativa entre todas las dimensiones de la calidad de vida y las dimensiones del clima organizacional, sin embargo existe relación entre dimensiones, siendo las más destacadas, la dimensión comunicación de calidad de vida el cual se relaciona significativamente con 8 dimensiones del clima organizacional (D3, D4, D5, D6, D7, D8, D9, D10, D11) ya que reporta un ( $p < 0.05$ ). Así mismo la dimensión bienestar económico se relaciona significativamente con 6 dimensiones del clima organizacional (D3, D5, D6, D9, D10, D11), finalmente la dimensión vida familia y hogar solo se relaciona con la toma de decisiones.

Por lo presentado se rechaza la hipótesis concluyendo: No existe relación significativa entre las dimensiones de la calidad de vida y las dimensiones del clima organizacional en profesionales de la salud de una clínica privada de Lima Metropolitana, ya que el ( $p > 0.05$ ) en alguna de la relación entre dimensiones.

## 5.4. Discusión y conclusiones

### Discusión

El objetivo fue determinar la relación entre calidad de vida y clima organizacional en profesionales de la salud de una clínica privada de Lima Metropolitana. El estudio concluye afirmando que existe relación significativa entre calidad de vida y clima organizacional ( $p < 0.05$ ).

Respecto al nivel de clima organizacional precisaremos que en este estudio los niveles más prevalentes son de 23.3% en el nivel promedio alto y 25% en el nivel alto, esto evidencia que existe un 48.3% de profesionales que tiene percepción negativa de la clínica, en ese sentido los resultados son homogéneos a los hallados por Arzamendi y Samudio (2014) en Paraguay donde halla que el 55% de profesionales de la salud en un hospital militar presentan niveles bajos de clima organizacional. Estos resultados puedan explicarse por las constantes rotaciones y guardias que realizan los profesionales de la salud en los centros de atención médica, así mismo precisaremos que la asistencia en salud pública en Lima ha sido declarada en estado de emergencia, y considerando que los colaboradores de las clínicas laboran en hospitales públicos, por lo tanto, diariamente en su hora laboral se encuentran expuestos a múltiples situaciones estresantes.

Respecto a la calidad en Colombia Garcéz (2014) en un centro de salud reporta que el nivel de calidad de vida es baja en todos los factores considerados, asimismo en este estudio en las nueve dimensiones de la calidad de vida los profesionales de la salud de la clínica presentan niveles bajos de calidad de vida, siendo las dimensiones vida y pareja y bienestar económico los que presentan los niveles más bajos con más del 60%

en el nivel bajo. Estos resultados pueden entenderse mejor con lo reportado por Pacheco en (2016) que reporta que existe relación entre Síndrome de Burnout (estrés crónico y calidad de vida) en enfermeras. Los profesionales de la salud presentan múltiples dificultades económicas, presentan poco tiempo para ver a sus parejas e hijos porque laboran en varias instituciones pública como privadas, en ese sentido reportan un agotamiento emocional evidenciado en el estudio de Pacheco (2016), el mismo que se muestra reflejado en este estudio donde el nivel de calidad de vida de los colaboradores es prevalentemente bajo, por ello se deben diseñar estrategias de integración entre los colaboradores de la clínica que permita mejorar el clima organizacional de la institución.

Finalmente es importante remarcar que la calidad de vida es la evaluación subjetiva del grado de felicidad y bienestar alcanzada, por lo tanto, se infiere que los trabajadores de los servicios de salud (clínicas, hospitales, centros, etc.) se perciben como infelices e insatisfechos. Esta conclusión es muy negativa para los servicios de salud en el país ya que si esta percepción de sí mismo tienen los profesionales que se encargan de atender diariamente a las personas con problemas de salud, es complicado esperar un buen trato y su relación laboral con los usuarios. Esto se muestra evidenciado con lo halla en este estudio sobre la en la relación entre clima organizacional y calidad de vida, el cual es significativa ( $p < 0.05$ ).



## Conclusiones

1. El nivel de Calidad de Vida de los profesionales de la salud, es de 25.8 % en el nivel bajo, 25.8% en el nivel bajo promedio, 23.3% en el nivel promedio alto y 25% en el nivel alto.
2. El nivel de Clima Organizacional, en los profesionales de la salud, es de 30 % en el nivel bajo, 20.8% en el nivel promedio bajo, 27.5% en el nivel promedio bajo y 21.7% en el nivel alto.
3. No existe relación significativa en todas las dimensiones de la Calidad de Vida y las dimensiones del Clima Organizacional, encontrándose solamente relación entre algunas de ellas, siendo las más destacadas la dimensión comunicación (Calidad de vida), con las dimensiones; estructura, confort, identidad, recompensa, innovación, liderazgo, motivación, remuneración y toma de decisiones (Clima Organizacional), ya que reporta un ( $p < 0.05$ ). Así mismo la dimensión bienestar económico (Calidad de Vida) se relaciona significativamente con las dimensiones; estructura, identidad, recompensa, motivación, remuneración y toma de decisiones (Clima Organizacional), finalmente la dimensión vida familia y hogar (Calidad de vida) solo se relaciona con toma de decisiones (Clima Organizacional).
4. Existe relación significativa ( $p < 0.05$ ) entre la Calidad de Vida y el Clima Organizacional en los profesionales de la salud de una clínica privada de Lima Metropolitana.

## **Recomendaciones**

1. Se recomienda fortalecer la integración entre los profesionales de la salud a través de la programación de actividades de ocio (excursiones, campeonatos deportivos, etc.) con todos los profesionales, ya que uno de los pilares de un buen Clima Organizacional es la buena comunicación dentro de ella, para el cual todos los miembros deben conocerse y aprender a valorarse y trabajar en equipo.
2. Fortalecer la cultura organizacional de la clínica con el objetivo de que los trabajadores conozcan las metas y proyección de la empresa, así como las líneas de carrera que permitan fortalecer la identidad del recurso humano.
3. Potenciar la asistencia psicológica en los colaboradores de la clínica que permita fortalecer sus estrategias de afrontamiento para que de esta manera puedan mejorar su calidad de vida, ya que ellos cuentan con recursos (trabajo, educación, etc.).

## Referencias bibliográficas

- Alvirde, G., Del Pozo, J., (2002) *Calidad de vida: un caleidoscopio* (ensayo). En Revista de la UNIVA Año XIX, n° 51, Enero - April,2005. Disponible en: <http://revista.univa.mx/n51/Art.JorgedeiPozoMarx.html>.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica (5ta edición)*. Caracas: Editorial Episteme.
- Arzamendia, J. Samudio, M. (2014). *Diagnóstico del Clima Organizacional del Hospital Central de las Fuerzas Armadas de Paraguay*. Memorias Inst. Ciencias de la Salud Vol.12(1) Junio 2014 -14-25.
- Brow y Moberg (1990). “Teoría de la organización y la Administración: enfoque integral. México: Editorial Limusa. Brunet L (1999).
- Brunet, L. (2004). *El Clima de trabajo en las organizaciones. Definición diagnóstico y consecuencias*. ISBN 2-89022-057-5. México: Editorial Trillas.
- Calderón, S. (2016).Clima organizacional en una empresa del rubro de tecnología de la información. (Tesis de Licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
- Castañeda, Y. (2015). *Síndrome de Burnout y Clima Social Laboral de los trabajadores asistenciales del Ministerio de Salud y Seguro Social de Salud-Chepen*. Tesis de Licenciatura: Universidad Privada Antenor Orrego Facultad de Medicina Escuela Profesional de Psicología. Trujillo.
- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. (2ª.ed.)*. Caracas: Uyapal
- Del Rio, J. Munares, A. Montalvo, H. (2013). *Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica*. Rev med panacea. Pp.11-4.
- Dessler,G. (1993). *Organización y Administración*, México: Prentice-Hall.

- Flores, M. (2017). *Calidad de vida profesional en el personal del departamento de Rehabilitación del Hospital Cayetano Heredia, 2016*. Tesis de Maestría en Psicología, Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Guyatt G, Feeny O, Patrick D. (1993) Measuring Health-Related Quality of Life. *Annals of Internal Medicine* 1993. pag. 622-629.
- Hernández y Baptista (2010). *Metodología de la Investigación*, 5ta edición, Editorial Mac- Grill. México.
- Hernández y Baptista (2010). *Metodología de la Investigación*, 5ta edición, Editorial Mac- Grill. México.
- Hinojosa, M. (2015) *Calidad de vida en pacientes adultos mayores policlínico metropolitano ESSALUD enero- diciembre 2014*. (Tesis para obtener el grado de médico cirujano). Universidad Católica de Santa María, Arequipa, Perú.
- Johannesson , R. (1973). *La conceptualización del Clima Organizacional: Síntesis*
- Kurt Lewin (1930). *Dinámica de grupo. principios de la Gestaltheorie*. EE.UU.
- Levi, L (2001 ) *Psycho-socio-economic determinants for stress and depression: A call for action*. En: Coping with stress and depression related problems in Europa. Final Report European Union Presidency, Brussels, pág. 25-27
- Lucano, I. (2013). *Clima organizacional y valores en la empresa gloria S:A – La libertad*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Ministerio de Salud. (2009). *Metodología de Estudio del Clima Organizacional: Documento Técnico*. Lima: Ministerio de Salud.
- Organización de las Naciones Unidas (2007). Panorama de la salud en la región. Salud en las Américas. Recuperado de <http://www.paho.org/HJA/archivosvol1/>
- Organización Mundial de la Salud (1986) *Lifestyles and Health*. Social Science and Medicine 1986; pág. 117-12
- Organización Mundial de la Salud (1998) *Promoción de la salud. Glosario de términos* [En línea] Disponible [http://f/www.bvs.org.ar/pdf/glosario\\_sp.pdf](http://f/www.bvs.org.ar/pdf/glosario_sp.pdf)

Pineda, M. (2017). *Clima laboral y Compromiso organizacional en trabajadores del hospital la esperanza de Trujillo*. Tesis de Licenciatura en Psicología. Universidad Privada del Norte. Trujillo, Perú.

Schwartzmann, L. (2003) *Calidad de vida relacionada con la salud: aspectos conceptuales*. Cienc. enferm., Concepción, v. 9, n. 2, dic. 2003. Disponible en <[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S071795532003000200002&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071795532003000200002&lng=es&nrm=iso)>doi:10.4067/180717-95532003000200002.

The World Health Organization Quality of Life assessment (1995). *The World Health Organization Quality of Life assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization*. Social Science and Medicine, 41(10):1403-1409.

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** Calidad de vida y clima organizacional en profesionales de la salud en una clínica privada de Lima Metropolitana.

**AUTOR:** Gissella Torres

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INSTRUMENTO
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es la relación entre la de calidad de vida y clima organizacional en profesionales de la salud en una clínica privada de Lima Metropolitana, 2017?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p><b>P1:</b> ¿Cuál es el nivel de calidad de vida en profesionales de la salud en una clínica privada de Lima Metropolitana, 2017?</p> <p><b>P2:</b> ¿Cuál es el nivel de clima organizacional en profesionales de la salud en una clínica privada de Lima Metropolitana, 2017?</p> <p><b>P3:</b> ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de calidad de vida y clima organizacional en profesionales de la salud en una clínica privada de Lima Metropolitana, 2017?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar cuál es la relación entre la calidad de vida y clima organizacional en profesionales de la salud en una clínica privada de Lima Metropolitana, 2017</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p><b>O1:</b> Determinar cuál es el nivel de calidad de vida en profesionales de la salud en una clínica privada de Lima Metropolitana, 2017.</p> <p><b>O2:</b> Determinar cuál es el nivel del clima organizacional en profesionales de la salud en una clínica privada de Lima Metropolitana, 2017.</p> <p><b>O3:</b> Determinar cuál es la relación entre las dimensiones de calidad de vida y las dimensiones del clima organizacional en profesionales de la salud en una clínica privada de Lima Metropolitana, 2017.</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b> Existe relación significativa entre la calidad de vida y el clima organizacional en profesionales de la salud en una clínica privada de Lima Metropolitana, 2017</p> <p><b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b></p> <p><b>HE1:</b> Existen diferencias estadísticamente entre las dimensiones de calidad de vida y las dimensiones del clima organizacional en profesionales de la salud en una clínica privada de Lima Metropolitana, 2017</p>	<p><b>CLIMA ORGANIZACIONAL</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Comunicación</li> <li>2. Conflicto y cooperación</li> <li>3. Confort</li> <li>4. Estructura</li> <li>5. Identidad</li> <li>6. Innovación</li> <li>7. Liderazgo</li> <li>8. Motivación</li> <li>9. Recompensa</li> <li>10. Remuneración</li> <li>11. Toma de decisiones</li> </ol>	<p>Cuestionario de Clima organizacional MINSA (2010)</p>	
			<p><b>CALIDAD DE VIDA</b></p> <p>Bienestar económico</p> <p>Amigos</p> <p>Medios de comunicación</p> <p>Religión</p> <p>Salud</p> <p>Vecindario y comunidad</p> <p>Vida Familiar y hogar</p> <p>Pareja</p> <p>Ocio</p> <p>Bienestar económico</p>	<p><b>DIMENSIONES</b></p>	<p><b>INSTRUMENTO</b></p> <p>Escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes- en profesionales de la salud Grimaldo (2010)</p>
			<p><b>VARIABLE CONTROL</b></p>	<p><b>DIMENSIONES</b></p> <p>Edad</p> <p>Número de hijos</p> <p>Estado civil</p> <p>Nivel educativo</p> <p>Lugar de Residencia /procedencia</p> <p>Tipo de vivienda</p> <p>Ingreso económico familiar</p>	

Método	Población y muestra	Instrumentos de Evaluación																				
<p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Es no experimental porque no se realizará la manipulación deliberada de la variable y solo se observara el fenómeno en su ambiente natural para después analizarlos, También será de tipo cuantitativo porque está orientado a obtener datos numéricos de las variables estudiadas, Hernández, Fernández y Baptista (2010).</p> <p><b>El diseño de la investigación</b></p> <p>El diseño del presente estudio es correlacional, ya que tuvo como propósito medir el grado de relación que existe entre dos o más variables en este estudio se busca identificar la entre el nivel de calidad de vida y el nivel de clima organizacional, Hernández. et al. (2010).</p>	<p><b>Población</b></p> <p>La población la conformarán los 174 profesionales de la salud que laboran en una clínica privada de Lima Metropolitana</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>Para determinar el número de la muestra se aplicó la fórmula para poblaciones finitas de Fisher y Navarro (1997), donde se trabajó con un 95%IC y 5% de error con el cual se obtuvo la cantidad de 120 profesionales de la salud, el muestreo será no probabilístico intencional hasta completar la cantidad seleccionada y que se encuentran divididos como se muestra en la siguiente tabla.</p> <p><i>Profesionales de la salud que forman la muestra</i></p> <table border="1" data-bbox="663 922 1200 1206"> <thead> <tr> <th>PROFESIONALES</th> <th>CANTIDAD</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Enfermeras</td> <td>31</td> </tr> <tr> <td>Obstetras</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>Personal técnico</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>Medico</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Psicólogos</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>Administrador</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Anestesiologo</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Otros</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Total</td> <td>120</td> </tr> </tbody> </table>	PROFESIONALES	CANTIDAD	Enfermeras	31	Obstetras	10	Personal técnico	60	Medico	9	Psicólogos	4	Administrador	2	Anestesiologo	2	Otros	2	Total	120	<p>Para medir el nivel del <b>clima organizacional se utilizó el instrumento Cuestionario del clima organizacional (Minsa 2008)</b>. Este instrumento ha sido construido por el Comité Técnico de Clima Organizacional con la participación del equipo de expertos de diferentes instituciones. Se trabajó en base de la escala de Likert para Clima Organizacional. El instrumento consta de 54 preguntas con una escala de Likert de 5 opciones que varían de totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo.</p> <p>Para su validación se ha realizado un juicio de expertos para evaluar la validez externa, se ha realizado una validación de contenido y de constructo. La confiabilidad del instrumento es alta dado que se ha determinado una <math>\alpha</math> de Cronbach.</p> <p>Para medir la variable <b>Calidad de Vida se utilizó el instrumento Escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes (1982)</b> con la adaptación para profesionales de la salud. Para su Validación de contenido a través del método de Criterio de Jueces, para lo cual se utilizó el Coeficiente V. de Aiken. Es así, como se consultó con diez psicólogos especialistas, que ostentaban el Título de Licenciado, y/o el Grado de Maestro o Doctor en la especialidad de Psicología. Se les envió una carta solicitando su participación como juez; una Hoja de Datos del Juez (nombres y apellidos, grado académico, especialidad y teléfonos); una Cartilla de Instrucciones Generales, en donde se brindó información referida a los objetivos del instrumento y el procedimiento para su calificación, así como el instrumento con las respectivas preguntas, calificación del grado de acuerdo, objeciones y sugerencias.</p> <p>Para evaluar la confiabilidad se realizará una prueba piloto tanto de la Escala de Calidad de Vida como del Cuestionario de Clima organizacional del MINSA, en una prueba piloto de 100 profesionales de la salud</p>
PROFESIONALES	CANTIDAD																					
Enfermeras	31																					
Obstetras	10																					
Personal técnico	60																					
Medico	9																					
Psicólogos	4																					
Administrador	2																					
Anestesiologo	2																					
Otros	2																					
Total	120																					

## ANEXO 2: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

MINSA (2008)

### Instrucciones:

A continuación se le presenta una serie de frases que representan acontecimientos cotidianos en su centro de trabajo. Lea atentamente cada una de ellas y responda de acuerdo a la siguiente escala:

**TED** (Totalmente en desacuerdo)

**ED** (En desacuerdo)

**NDNED** (Ni de acuerdo, ni en desacuerdo)

**DA** (De acuerdo)

**TDA** (Totalmente de acuerdo)

Recuerda responder lo más espontánea posible ya que no existe una respuesta correcta.

<b>TED</b> (Totalmente de acuerdo) <b>ED</b> (En desacuerdo) <b>NDNED</b> (Ni de acuerdo, ni en desacuerdo) <b>DA</b> (De acuerdo) <b>TDA</b> (Totalmente de acuerdo)	<b>TED</b>	<b>ED</b>	<b>NDNED</b>	<b>DA</b>	<b>TDA</b>
1. Mi jefe está disponible cuando se le necesita.					
2. Los trámites que se utilizan en mi organización son simples y facilitan la atención.					
3. Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.					
4. Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.					
5. Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo.					
6. Mis compañeros de trabajo toman iniciativa para la solución de problemas.					
7. Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable					
8. Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.					
9. Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización de salud					
10. Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.					
11. Estoy comprometido con mi organización de salud.					
12. Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.					
13. Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi organización de salud.					
14. Mi jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.					



<b>TED</b> (Totalmente de acuerdo) <b>ED</b> (En desacuerdo) <b>NDNED</b> (Ni de acuerdo, ni en desacuerdo) <b>DA</b> (De acuerdo) <b>TDA</b> (Totalmente de acuerdo)	<b>TED</b>	<b>ED</b>	<b>NDNED</b>	<b>DA</b>	<b>TDA</b>
15. Existe sana competencia entre mis compañeros.					
16. Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados.					
17. Se han realizado actividades recreativas en los últimos seis meses.					
18. Recibo mi pago a tiempo					
19. La limpieza de los ambientes es adecuada					
20. Mantengo buenas relaciones con los miembros de mi grupo de trabajo.					
21. Se me permite ser creativo e innovador en las soluciones de los problemas laborales.					
22. Me siento a gusto de formar parte de la organización.					
23. Mi organización de salud se encuentra organizado para prever los problemas que se presentan.					
24. El jefe de servicio supervisa constantemente al personal					
25. Existen formas o métodos para evaluar la calidad de atención de mi organización					
26. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización					
27. Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.					
28. Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.					
29. En mi organización participo en la toma de decisiones.					
30. Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.					
31. La información de interés para todos llega de manera oportuna a mi persona.					
32. Las reuniones de coordinación con los miembros de otras áreas son frecuentes.					
33. Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.					
34. En mi equipo de trabajo , puedo expresar mi punto de vista , aun cuando contradiga a los demás miembros.					
35. En mi organización de salud, reconocen habitualmente la buena labor realizada.					
36. Existe equidad en las remuneraciones.					
37. Existe un ambiente organizado en mi organización de salud.					

<b>TED</b> (Totalmente de acuerdo) <b>ED</b> (En desacuerdo) <b>NDNED</b> (Ni de acuerdo, ni en desacuerdo) <b>DA</b> (De acuerdo) <b>TDA</b> (Totalmente de acuerdo)	<b>TED</b>	<b>ED</b>	<b>NDNED</b>	<b>DA</b>	<b>TDA</b>
1. Mi trabajo es evaluado en forma organizada					
2. Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.					
3. Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.					
4. En términos generales, me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.					
5. Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.					
6. La innovación es característica de nuestra Organización.					
7. Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión					
8. Mi jefe inmediato apoya mis esfuerzos					
9. El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades					
10. La tareas que desempeño corresponden a mi función					
11. El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato					
12. Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas					
13. Considero que la distribución física de mi área me permite trabajar cómoda y eficientemente					
14. Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios					
15. Mi salario y beneficios son razonables					
16. Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo					
17. El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas					

### DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

<b>Genero</b>	Masculino		<b>Religión</b>	Católico	
	Femenino			Evangélico	
<b>Educación</b>	Técnica			<b>Numero de hermanos</b>	Otros
	Superior				
	Especialidad				
	Otros				
<b>Estado civil</b>	Soltero		<b>Cargo que desempeña o profesión</b>		
	Casado				
	Separado				
	Viudo				
<b>Ingreso Económico mensual</b>			<b>Horas de sueño diarias</b>		
<b>Ingreso económico</b>			<b>Tipo de vivienda</b>		

## ANEXO 3: ESCALA DE CALIDAD DE VIDA DE OLSON Y BARNES GRIMALDO

(2010)

A continuación, le presentamos oraciones referidas a diferentes aspectos de su vida. Lea cada una de ellas y marque alternativa que considere conveniente. Recuerde que no hay respuesta correcta, ni incorrectas. No olvide responder a todas las preguntas.

Insatisfecho (**IN**)

Un poco satisfecho (**UPS**)

Más o menos satisfecho (**MOMES**)

Bastante satisfecho (**BS**)

Completamente satisfecho (**CS**)

QUE TAN SATISFECHO ESTA CON :	RESPUESTAS				
	Insatisfecho	Un poco satisfecho	Más o menos satisfecho	Bastante satisfecho	Completamente satisfecho
<b>BIENESTAR ECONOMICO</b>					
1. Los medios materiales que tiene su vivienda para vivir cómodamente					
2. Su capacidad económica para cubrir los gastos de una alimentación familiar adecuada					
3. Su capacidad económica para satisfacer la necesidad de vestido de su familia					
4. Su disponibilidad económica para satisfacer las necesidades recreativas de su familia					
5. Su capacidad económica para satisfacer las necesidades de salud de su familia					
6. La cantidad de dinero que tiene para gastar el fin de semana					
7. La capacidad económica para la adquisición de objetos personales de lujo					
<b>AMIGOS</b>					
8. Los amigos que frecuenta en la zona donde vive					
9. Las actividades que comparte con sus amigos en la zona donde reside					
10. El tiempo que comparte con sus amigos de la zona donde vive					
11. Los amigos del trabajo					
12. Las actividades que comparte con sus amigos del trabajo					
13. El tiempo que comparte con sus amigos del trabajo					
14. El número de amigos que tiene					

QUE TAN SATISFECHO ESTA CON :	RESPUESTAS				
	Insatisfecho	Un poco satisfecho	Más o menos satisfecho	Bastante satisfecho	Completamente satisfecho
<b>MEDIOS DE COMUNICACIÓN</b>					
15. El contenido de los programas de la televisión por cable y satelital					
16. El contenido de los programas de radio					
17. La cantidad de tiempo que pasa escuchando radio					
18. La cantidad de tiempo que pasa en internet revisando paginas no educativas					
19. La cantidad de tiempo que pasa revisando paginas por cuestiones educativas					
20. La cantidad de tiempo que pasa chateando					
21. Calidad de las películas del cine nacional					
22. Calidad de películas del cine extranjero					
23. La frecuencia con que asiste al cine					
24. Calidad de las obras de teatro					
25. La frecuencia con que asiste al teatro					
26. El contenido de los periódicos					
27. El contenido de las revistas científicas					
28. El contenido de las revistas no científicas					
29. La frecuencia con que lee revistas no científicas					
30. La frecuencia con que lee revistas científicas					
<b>RELIGIÓN</b>					
31. La vida religiosa de su familia					
32. La frecuencia e asistencia a misa					
33. Su relación con Dios					
34. El tiempo que le brinda a Dios					
35. El amor que le brinda a Dios					
36. Las actividades que organiza su templo o iglesia					
37. La vida religiosa de su comunidad					
<b>SALUD</b>					
38. Su salud física					
39. Su salud psicológica					
40. La salud física de otros miembros de su familia nuclear(hijos, esposo/a)					
41. La salud psicológica de otros miembros de su familia extensa (padres, tíos, primos, etc.)					

QUE TAN SATISFECHO ESTA CON :	RESPUESTAS				
	Insatisfecho	Un poco satisfecho	Más o menos satisfecho	Bastante satisfecho	Completamente satisfecho
<b>VECINDARIO Y COMUNIDAD</b>					
42. Las facilidades que l brinda su comunidad para hacer las compras cotidianas					
43. La seguridad en el lugar donde vive para desplazarse sin riesgo alguno					
44. Los espacios de recreación (parques, campos de juego, etc.) en su comunidad					
45. Las facilidades para las prácticas deportivas					
46. Los servicios que le brinda el centro de salud más cercano a su hogar					
<b>VIDA FAMILIAR Y HOGAR</b>					
47. La relación afectiva con sus hijos					
48. El número de hijos que tiene					
49. Sus responsabilidades domésticas en la casa					
50. La capacidad de su hogar para brindarle seguridad efectiva					
51. Su capacidad para satisfacer la necesidad de amor de los miembros de su hogar					
52. El tiempo que pasa con su familia					
53. La relación afectiva con sus padres					
54. A relación afectiva con sus hermanos					
55. La relación afectiva con sus sobrinos					
56. El apoyo afectivo que recibe de su familia extensa , primos, tíos , etc.					
<b>PAREJA</b>					
57. La relación afectiva con su esposa					
58. El tiempo que pasa con su pareja					
59. Las actividades que comparte con su pareja					
60. El apoyo emocional que recibe de su pareja					
61. El apoyo emocional que le brinda su pareja					
62. La intimidad sexual con su pareja					
<b>OCIO</b>					
63. La cantidad de tiempo libre que tiene					
64. Las actividades deportivas que realiza					
65. Las actividades recreativas que realiza (tocar guitarra, asistir a conciertos, cine, etc.)					
66. El tiempo que tiene para descansar					
67. Las actividades creativas que realiza (pintura, dibujo, manualidades, etc.)					

## ANEXO 4

### CONFIABILIDAD POR ANÁLISIS DE ÍTEMS ESCALA DE CALIDAD DE VIDA DE OLSON Y BARNNES

Tabla 30

*Análisis de ítems de la dimensión Bienestar económico*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	16.38	18.905	.448	.336	.900
2	16.91	16.723	.743	.635	.866
3	16.82	17.686	.697	.565	.872
4	17.04	16.883	.817	.698	.858
5	16.92	16.533	.782	.630	.861
6	17.11	17.179	.699	.561	.871
7	17.44	17.224	.628	.545	.881

Tabla 31

*Análisis de ítems de la dimensión Amigos*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
8	19.85	12.233	.467	.575	.745
9	19.96	12.191	.488	.604	.741
10	19.99	11.756	.533	.424	.731
11	19.35	12.078	.651	.539	.711
12	19.37	12.851	.465	.663	.745
13	19.30	13.137	.387	.586	.760
14	19.11	12.410	.456	.312	.747

Tabla 32

*Análisis de ítems de la dimensión Medios de comunicación*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
15	41.27	90.993	.387	.906
16	41.16	91.857	.334	.908
17	41.16	89.165	.487	.903
18	41.22	89.786	.438	.905
19	40.84	92.575	.311	.908
20	41.25	87.294	.575	.900
21	41.37	87.081	.604	.899
22	41.24	85.288	.678	.897
23	41.47	85.406	.704	.896
24	41.68	83.322	.740	.894
25	41.78	81.684	.758	.893
26	41.33	86.019	.677	.897
27	41.24	86.134	.628	.899
28	41.52	83.637	.797	.893
29	41.42	85.426	.645	.898
30	41.19	88.284	.507	.903

Tabla 33

*Análisis de ítems de la dimensión Religión*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
31	20.57	28.094	.593	.866
32	20.99	26.038	.667	.857
33	20.44	27.301	.702	.853
34	20.61	26.908	.722	.850
35	20.57	27.018	.664	.857
36	20.94	25.675	.662	.858
37	20.95	27.100	.609	.864

Tabla 34

*Análisis de ítem de la dimensión Salud*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
38	11.04	5.396	.639	.797
39	10.80	5.651	.747	.753
40	10.89	5.436	.683	.775
41	10.87	5.753	.583	.821

Tabla 35

*Análisis de ítem de la dimensión vecindario y comunidad*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
42	11.46	9.431	.673	.775
43	11.81	9.669	.613	.794
44	11.61	10.062	.670	.779
45	11.62	9.136	.783	.743
46	11.53	11.355	.391	.852

Tabla 36

*Análisis de ítem de la dimensión vida familiar y hogar*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
47	32.85	37.900	.570	.881
48	32.92	36.686	.610	.879
49	33.20	38.035	.549	.883
50	33.01	38.064	.641	.877
51	32.96	38.216	.611	.879
52	33.38	38.264	.546	.883
53	33.05	35.382	.702	.872
54	32.96	35.755	.794	.866
55	33.09	36.236	.661	.875
56	33.18	37.148	.582	.881



Tabla 37

*Análisis de ítem de la dimensión Pareja*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
57	17.29	24.209	.836	.955
58	17.41	25.065	.874	.952
59	17.42	24.887	.867	.952
60	17.27	23.069	.930	.945
61	17.24	23.185	.894	.949
62	17.43	23.171	.847	.955

Tabla 38

*Análisis de ítem de la dimensión Ocio*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
63	10.30	11.189	.575	.870
64	10.30	10.932	.653	.850
65	10.52	10.663	.773	.821
66	10.25	10.961	.709	.836
67	10.47	10.201	.762	.822

## ANEXO 5

### CONFIABILIDAD POR CONSISTENCIA INTERNA DE LA ESCALA DE CALIDAD DE VIDA DE OLSON Y BARNNES

Consistencia Interna

Tabla 39

*Consistencia interna de la Escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes*

	Alfa de Cronbach	Ítems
Bienestar económico	.889	7
Amigos	.769	7
Medios de comunicación	.906	16
Religión	.876	7
Salud	.831	4
Vecindario y comunidad	.826	5
Vida familiar y hogar	.889	10
Pareja	.959	6
Ocio	.868	5
Total	.945	67

## ANEXO 6

### CONFIABILIDAD POR ANÁLISIS DE ÍTEMS ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE MINSA

Tabla 40

*Análisis de Ítems de la Dimensión 1: Comunicación Organizacional*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 5	14.15	10.519	.551	.811
Ítem 12	14.21	9.472	.605	.799
Ítem 31	14.37	9.659	.715	.767
Ítem 32	14.39	10.207	.589	.801
Ítem 33	14.07	9.182	.664	.780

Tabla 41

*Análisis de ítems de la dimensión 2: Conflicto y Cooperación*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 15	14.34	12.781	.544	.850
Ítem 20	14.03	10.411	.806	.778
Ítem 34	14.27	11.626	.672	.817
Ítem 39	14.43	13.491	.512	.856
Ítem 42	14.13	11.528	.793	.787

Tabla 42

*Análisis de ítems de la dimensión 3: Estructura*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 2	20.95	26.939	.604	.873
Ítem 3	20.75	25.870	.640	.869
Ítem 8	20.51	25.059	.765	.852
Ítem 23	20.53	26.436	.668	.865
Ítem 26	20.15	25.540	.691	.862
Ítem 38	20.37	27.243	.627	.870
Ítem 47	20.30	25.455	.690	.862

Tabla 43

*Análisis de ítems de la dimensión 4: Confort*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 19	10.41	8.361	.697	.827
Ítem 37	10.52	8.151	.736	.811
Ítem 41	10.18	8.314	.777	.795
Ítem 50	10.40	8.780	.625	.856

Tabla 44

*Análisis de ítems de la dimensión 5: identidad*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 10	11.27	9.827	.849	.892
Item 11	11.13	10.228	.881	.881
Item 13	11.21	10.200	.843	.894
Item 22	11.20	11.422	.725	.931

Tabla 45

*Análisis de ítems de la dimensión 6: Recompensa*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 16	6.72	3.398	.334	.760
Item 35	6.56	2.585	.527	.531
Item 40	6.64	2.333	.629	.380

Tabla 46

*Análisis de ítems de la dimensión 7: Innovación*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 6	13.75	13.433	.576	.842
Ítem 21	13.69	11.240	.737	.799
Ítem 43	13.78	12.104	.704	.810
Ítem 49	13.84	12.403	.643	.825
Ítem 51	13.90	11.402	.663	.822

Tabla 47

*Análisis de ítems de la dimensión 8: Liderazgo*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	27.74	55.101	.592	.942
Item 4	27.31	53.106	.767	.932
Item 7	27.39	52.274	.830	.928
Item 14	27.33	54.120	.715	.935
Item 24	27.28	53.310	.829	.928
Item 28	27.57	53.525	.779	.931
Item 44	27.36	51.274	.879	.925
Item 45	27.48	53.814	.717	.935
Item 48	27.43	52.818	.813	.929

Tabla 48

*Análisis de ítems de la dimensión 9: Motivación*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 17	7.12	4.591	.344	.847
Ítem 27	6.80	3.103	.718	.400
Ítem 46	6.85	3.439	.600	.560

Tabla 49

*Análisis de ítems de la dimensión 10: Remuneración*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 18	11.54	10.755	.299	.856
Ítem 36	12.17	8.426	.667	.746
Ítem 52	12.43	8.919	.688	.742
Ítem 53	12.56	8.871	.673	.745
Ítem 54	12.48	9.109	.685	.744

Tabla 50

*Análisis de ítems de la dimensión 11: Toma de decisiones*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Ítem 9	10.53	7.730	.704	.796
Ítem 25	10.42	7.690	.727	.787
Ítem 29	10.43	8.449	.664	.815
Ítem 30	10.50	7.429	.653	.823

Tabla 51

*Análisis de Ítems de la Escala de Clima Organizacional de MINSA*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
item 1	183.74	1600.432	.585	.981
item 2	183.89	1603.437	.605	.981
item 3	183.68	1588.863	.723	.981
item 4	183.30	1595.501	.681	.981
item 5	183.23	1608.211	.640	.981
item 6	183.36	1611.792	.602	.981
item 7	183.39	1585.951	.796	.981
item 8	183.44	1591.553	.732	.981
item 9	183.42	1595.195	.699	.981
item 10	183.18	1583.830	.726	.981
item 11	183.04	1588.702	.740	.981
item 12	183.29	1593.223	.719	.981
item 13	183.13	1589.264	.705	.981
item 14	183.32	1596.050	.689	.981
item 15	183.39	1608.868	.559	.981
item 16	183.63	1633.150	.304	.981
item 17	183.61	1613.936	.479	.981
item 18	183.10	1602.922	.673	.981
item 19	183.43	1590.671	.721	.981
item 20	183.08	1581.409	.794	.981
item 21	183.30	1580.772	.829	.980
item 22	183.12	1587.410	.790	.981
item 23	183.45	1593.911	.744	.981
item 24	183.27	1591.097	.800	.981
item 25	183.31	1591.301	.757	.981
item 26	183.08	1591.748	.714	.981
item 27	183.27	1583.181	.803	.980
item 28	183.56	1590.774	.769	.981
item 29	183.33	1604.849	.659	.981
item 30	183.39	1586.936	.714	.981
item 31	183.45	1603.334	.700	.981
item 32	183.47	1606.150	.650	.981
item 33	183.14	1590.666	.753	.981
item 34	183.32	1592.202	.718	.981
item 35	183.45	1598.962	.705	.981
item 36	183.73	1604.334	.603	.981
item 37	183.54	1580.793	.830	.980
item 38	183.29	1600.175	.709	.981
item 39	183.50	1605.218	.653	.981
item 40	183.54	1609.725	.566	.981
item 41	183.21	1584.015	.834	.980
item 42	183.18	1597.830	.731	.981
item 43	183.39	1591.546	.790	.981
item 44	183.35	1578.688	.862	.980
item 45	183.47	1589.353	.748	.981
item 46	183.32	1583.507	.797	.981
item 47	183.23	1594.262	.676	.981
item 48	183.42	1589.059	.777	.981
item 49	183.45	1602.860	.639	.981
item 50	183.42	1592.195	.708	.981
item 51	183.51	1588.286	.705	.981
item 52	184.01	1619.585	.469	.981
item 53	184.13	1625.247	.390	.981
item 54	184.06	1612.734	.582	.981

## ANEXO 7

### CONFIABILIDAD POR CONSISTENCIA INTERNA DE LA ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL DE MINSA

Tabla 52

*Confiabilidad por Consistencia Interna de la Escala de Clima Organizacional de MINSA*

	Alfa de Cronbach	Ítems
Comunicación Organizacional	.827	5
Conflicto y cooperación	.851	5
Estructura	.882	7
Confort	.861	4
Identidad	.924	4
Recompensa	.676	3
Innovación	.851	5
Liderazgo	.939	9
Motivación	.722	3
Remuneración	.807	5
Toma de decisiones	.847	4
Clima Organizacional	.981	54