



Universidad  
**Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

## **ESCUELA DE POSGRADO**

### **Tesis**

Calidad de vida laboral y clima organizacional del personal de enfermería de un  
hospital policial de Lima, 2024

### **Para optar el Grado Académico de**

Maestro en Ciencias de Enfermería con mención en Gerencia de los Cuidados  
de Enfermería

### **Presentado por:**

**Autora:** Guillén Céspedes, Carmen Eulalia

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0006-2356-0280>

**Autora:** Coronel Fernández, Zonia

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0009-0008-8837-4870>

**Asesor:** Mg. Millones Gómez, Segundo German

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-4018-6140>

Lima – Perú

2024

## Declaración jurada de autoría y originalidad del trabajo

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, **Coronel Fernandez, Zonia y Guillén Céspedes, Carmen Eulalia** Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "**Calidad de vida laboral y clima organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024**" Asesorado por el docente: Segundo German Millones Gomez con DNI 10690269 con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4018-6140> tiene un índice de similitud de (7) (SIETE)% con código oid:14912:362288968 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....  
 Firma de autor 1  
 Zonia Coronel Fernández  
 DNI: 16800408



.....  
 Firma de autor 2  
 Carmen Eulalia Guillén Céspedes  
 DNI: 10250017



.....  
 Firma  
 Segundo German Millones Gomez  
 DNI: 10690269

Lima, 21 de junio de 2024

### **Dedicatoria**

A nuestras amadas familias, quienes en todo momento nos brindaron su apoyo incondicional, siendo nuestra fortaleza en todo momento.

## **Agradecimiento**

A Dios, por ser nuestro guía y permitir culminar nuestra investigación.

A la Sanidad Policial, por brindarnos las facilidades y el campo para realizar nuestra investigación.

A la Universidad Norbert Wiener, por ser nuestro centro de formación para este grado académico. Al asesor, por su brillante orientación en nuestra investigación.

## Índice

<b>Dedicatoria</b> .....	iii
<b>Agradecimiento</b> .....	iv
<b>Índice</b> .....	v
<b>Resumen</b> .....	x
<b>Abstract</b> .....	xi
<b>Introducción</b> .....	xii
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA</b> .....	1
1.1 Planteamiento del problema .....	1
1.2. Formulación del problema .....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3 Objetivos de la investigación .....	3
1.3.1 Objetivo general.....	3
1.3.2 Objetivos específicos .....	3
1.4. Justificación de la investigación .....	4
1.4.1. Justificación teórica.....	4
1.4.2. Justificación práctica.....	4
1.4.3. Justificación metodológica.....	4
1.5. Limitaciones:.....	5
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b> .....	6
2.1 Antecedentes de la investigación.....	6
2.2 Bases Teóricas .....	11
2.3. Formulación de hipótesis .....	22
2.3.1. Hipótesis general.....	22
2.3.2. Hipótesis específicas.....	22

<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b> .....	23
3.1. Método de investigación.....	23
3.2. Enfoque de investigación .....	23
3.3. Tipo de investigación .....	23
3.4. Diseño de investigación.....	23
3.5. Población, muestra y muestreo.....	24
3.6. Variables y Operacionalización .....	26
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28
3.7.1. Técnica .....	28
3.7.2. Descripción de Instrumentos .....	28
3.7.3. Validación.....	30
3.7.4. Confiabilidad .....	30
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	32
3.9. Aspectos éticos .....	32
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b> .....	34
4.1 Resultados .....	34
4.1.2 Prueba de hipótesis .....	41
4.1.3 Discusión de los resultados .....	49
<b>CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	52
5.1 Conclusiones.....	52
5.2. Recomendaciones .....	54
<b>REFERENCIAS</b> .....	55
<b>ANEXOS</b> .....	63
<b>Anexo 1:</b> Matriz de consistencia.....	64
<b>Anexo 2:</b> Instrumento 1 .....	66
<b>Anexo 3:</b> Instrumento 2 .....	69
<b>Anexo 4:</b> Confiabilidad de los instrumentos.....	72
<b>Anexo 5:</b> Consentimiento informado .....	73
<b>Anexo 6:</b> Declaración jurada de compromiso con las buenas prácticas éticas.....	75
<b>Anexo 7:</b> Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos.....	76
<b>Anexo 8:</b> Informe Turnitin.....	77

## Índice de tablas

Tabla 1: Datos sociodemográficos del personal de enfermería según edad de un hospital policial de Lima, 2024 Índice de tablas .....	34
Tabla 2: Datos sociodemográficos del personal de enfermería según sexo de un hospital policial de Lima, 2024 .....	35
Tabla 3: Calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.....	36
Tabla 4: Clima organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.....	36
Tabla 5: Calidad de vida laboral y Clima organizacional de un hospital policial de Lima, 2024.....	37
Tabla 6: Calidad de vida laboral y comportamiento organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024 .....	38
Tabla 7: Calidad de vida laboral y estructura organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.....	38
Tabla 8:Calidad de vida laboral y estilo de dirección del personal enfermería de un hospital policial de Lima, 2024 .....	39
Tabla 9. Correlación de la calidad de vida laboral y el clima organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.....	41
Tabla 10. Fuerza del coeficiente de correlación de Spearman.....	42
Tabla 11: Correlación de calidad de vida laboral y el comportamiento organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024 .....	43
Tabla 12: Correlación de la calidad de vida laboral y estructura organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.....	45

Tabla 13: Calidad de vida laboral y el estilo de dirección del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.....	47
--	----

## Índice de gráficos

<b>Figura 1:</b> Datos sociodemográficos del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024 .....	34
<b>Figura 3:</b> Calidad de vida laboral y Clima organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.....	37
<b>Figura 4:</b> Calidad de vida laboral y comportamiento organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.....	38
<b>Figura :</b> Calidad de vida laboral y estructura organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.....	39
<b>Figura 6:</b> Calidad de vida laboral y estilo de dirección del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.....	40

## Resumen

**Objetivo:** Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el clima organizacional del personal de enfermería en un hospital policial de Lima, 2024. **Metodología:** La investigación empleó el enfoque cuantitativo utilizando el método hipotético deductivo, siendo una investigación aplicada, adoptando el diseño no experimental, transversal y correlacional, con una población finita de 120 personales de enfermería de un hospital policial. Se utilizaron dos instrumentos, el primero para medir la calidad de vida laboral a través de la prueba Calidad de Vida en el Trabajo CVT – GOHISALO y el segundo para medir el clima organizacional a través de la Evaluación de Clima Organizacional (ECOS-S). **Resultados:** Revelaron que la calidad de vida laboral en relación con el clima organizacional de los encuestados presenta mayormente una calidad de vida laboral mediana y un clima organizacional en riesgo con un 81,7%, seguido de una calidad de vida alta con un clima organizacional adecuado representado con un 5,8%. **Conclusiones.** Existe correlación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el clima organizacional del personal de enfermería evidenciado por  $p < 0,001$  y  $\rho = 0,704$ , señalando una relación buena y positiva.

**Palabras claves:** Calidad de vida laboral, clima organizacional y personal de enfermería.

## Abstract

**Objective:** Determine the relationship between the quality of work life and the organizational climate of nursing staff in a police hospital in Lima, 2024. **Methodology:** The research used the quantitative approach using the hypothetical deductive method, being applied research, adopting the non-experimental, transversal and correlational design, with a finite population of 120 nursing personnel from a police hospital. Two instruments were used, the first to measure the quality of work life through the Quality of Work Life CVT – GOHISALO test and the second to measure the organizational climate through the Organizational Climate Assessment (ECOS-S). **Results:** They revealed that the quality of work life in relation to the organizational climate of the respondents mainly presents a medium quality of work life and an organizational climate at risk with 81.7%, followed by a high quality of life with an adequate organizational climate. represented with 5.8%. **Conclusions.** There is a statistically significant correlation between the quality of work life and the organizational climate of the nursing staff evidenced by  $p < 0.001$  and  $\rho = 0.704$ , indicating a good and positive relationship.

**Keywords:** quality of work life, organizational climate and nursing staff.

## **Introducción**

La presente investigación se desarrolla en el marco de la línea de investigación de la salud y bienestar, siendo importante destacar que los servicios de salud hospitalarios dependen de cada uno de los miembros que la conforman de manera individual y colectiva, razón por la cual es necesario conocer cómo perciben su calidad de vida laboral y el clima organizacional y si se asocian entre sí

Para ello la presente investigación se desarrolla en cinco capítulos detallados a continuación:

El capítulo I, se refiere al problema de investigación sobre calidad de vida laboral y clima organizacional del personal de enfermería y la situación problemática que lo rodea, así mismo destacando la importancia del presente estudio y las limitaciones que se presentó durante el proceso.

En el capítulo II de marco teórico, en la cual se realiza una revisión de los antecedentes tanto internacionales como nacionales. Asimismo, teorías y definiciones conceptuales sobre la calidad de vida laboral y el clima organizacional.

En el capítulo III se refiere a la metodología empleada, la población que participa, asimismo, se describen los instrumentos; el primero para medir la calidad de vida laboral a través de la prueba Calidad de Vida en el Trabajo CVT – GOHISALO y el segundo para medir el clima organizacional a través de la Evaluación de Clima Organizacional (ECOS-S)

En el capítulo IV, se describen los resultados que responden a los objetivos planteados, contrastándose con la hipótesis, en la cual se encontró que existe una relación significativa entre las variables “calidad de vida laboral” y “clima organizacional” del personal de enfermería de un hospital policial.

Finalmente, en el capítulo V, se enumeran las conclusiones y recomendaciones a las que se han llegado al realizar la presente investigación

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA**

### 1.1 Planteamiento del problema

Actualmente, la economía laboral viene caracterizándose por reestructuraciones producidas por la globalización, esto genera mayor competencia y cada institución que presta servicios desea consolidarse y posicionarse mejor en el mercado, pero esto implica un costo económico y social, que involucra a cada trabajador. Diversos estudios realizados en diferentes países indican que los servicios de salud hospitalarios dependen de cada integrante individual y colectivamente, en México, un estudio realizado en el 2022, encontraron que la calidad de vida laboral era mediana con valores de 62,71 % en trabajadores de enfermería de un hospital público (1).

En Ecuador desarrollaron una investigación en la cual evidenciaron que los profesionales de enfermería manifestaron una calidad de vida insatisfecha y que los elementos que la condicionaban en el ambiente laboral estaban determinados por la supervisión, liderazgo y otros temas relacionados con los trabajadores, por esta razón destacaron la necesidad de un equilibrio entre los escenarios laborales, familiares y personales (2).

En una investigación desarrollada en Brasil en enfermeras de hospitales públicos hallaron como aspectos insatisfactorios relacionados a la calidad de vida laboral a los servicios de salud y asistencia social (33,65%), tiempo de reposo (46,96%), desarrollo personal y profesional (46,15%), beneficios extras (48,56%), jornada de trabajo (43,43%), condiciones de trabajo (40,06%) y oportunidades de crecimiento (40,06%) (3).

En México durante el año 2020, en una evaluación realizada a enfermeros de México hallaron que los profesionales clasificaron al clima organizacional como adecuado 51,2%, clima de riesgo 45,7% e inadecuado 2,3% (4).

A nivel nacional en Cusco, en un estudio realizado en profesionales de enfermería hallaron que el 57,6% manifestaron que existía un clima organizacional por mejorar (5).

En Utcubamba – Cajamarca, el 50% de los trabajadores, entre ellos profesionales de enfermería, manifestaron que el clima organizacional era medianamente favorable y que las dimensiones que se encontraban vinculadas a esta categoría fueron la comunicación 56% e involucramiento 52%. (6)

En un hospital en Lima, han encontrado que la calidad de vida en el trabajo de los profesionales de enfermería es de nivel medio 64%, nivel alto 35% y bajo 1% (7). En otro estudio se encontró que la calidad de vida laboral era mala en 41,9%, regular 45,3% y buena 12,8% (8).

Asimismo, se ha encontrado que los profesionales de enfermería de áreas críticas han manifestado que perciben un clima organizacional por mejorar 69%, saludable 29% y no saludable 2% (9). Por otro lado, en un hospital de Lima Metropolitana se encontró que el personal manifestó un clima organizacional regular 68,4%, deficiente 32% y bueno 10,5% (10).

Las instituciones de salud tienen como meta lograr una atención adecuada y humanizada de los pacientes, entonces podemos decir que para que las organizaciones logren sus metas u objetivos y den prestaciones de servicios de calidad necesitan tener recursos humanos no solamente motivados para el trabajo sino que alcancen una buena satisfacción laboral, además, que puedan desarrollar un adecuado ambiente laboral para alcanzar una correcta funcionalidad en la atención y así lograr la identificación de cada profesional o trabajador con la institución para que puedan desempeñarse con los medios adecuados en el ejercicio de su profesión; motivo por el cual en el presente estudio se formuló la siguiente pregunta de investigación.

## 1.2. Formulación del problema

### 1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el clima organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024?

### 1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y comportamiento organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024?

¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y estructura organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024?

¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el estilo de dirección del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024?

## 1.3 Objetivos de la investigación

### 1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el clima organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.

### 1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y comportamiento organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.

Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y estructura organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.

Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el estilo de dirección del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.

## 1.4. Justificación de la investigación

### 1.4.1. Justificación teórica

El trabajo de investigación es relevante porque aporta al conocimiento de las variables de calidad de vida laboral y clima organizacional que afectan el desempeño del profesional de enfermería, esto permitirá la aplicación de la teoría de Gonzales respecto a la calidad de vida laboral y la teoría de Litwin y Stringer para la comprensión del clima organizacional, como lo menciona Kolb et al. (11), con ello se favorecerá emitir juicios de los efectos subjetivos dentro del sistema laboral, así como las creencias y motivaciones del trabajador dentro de la organización. Asimismo, Goncalves (12) precisa que el clima organizacional asociado a las condiciones del trabajador podría influir de manera positiva o negativa sobre las condiciones del ambiente laboral por los pensamientos preconcebidos e idiosincrasia del personal que labora en una institución.

### 1.4.2. Justificación práctica

Los resultados de este estudio se ponen a disposición de la institución hospitalaria, específicamente a los responsables de la gestión de los recursos humanos en enfermería para establecer acciones de mejora que favorezcan la calidad de vida del trabajador y el clima organizacional y esto beneficie la atención de los usuarios y satisfacción de estos, lo cual fortalecerá la imagen de los trabajadores e institución.

### 1.4.3. Justificación metodológica

En la investigación se aplicó la secuencia del método científico con la finalidad de ofrecer rigor científico al proceso de desarrollo del trabajo, además se utilizaron instrumentos con validez comprobada lo cual favorece en ofrecer estabilidad y confiabilidad en los resultados, y estos mismos instrumentos puedan emplearse en otras investigaciones que midan las variables de este estudio.

### 1.5. Limitaciones:

En el transcurso del presente estudio tuvimos diferentes dificultades que requirieron diversas estrategias para superarlas y a continuación detallaremos:

- Demora en el inicio del trabajo de campo por parte de la institución hospitalaria, debido a trámites burocráticos, retrasando el cronograma planificado.
- Limitación en la disposición del tiempo del personal de enfermería para resolver los dos cuestionarios, debido a su jornada laboral, pudiendo dar respuesta sesgadas por la premura del tiempo.
- Al tratarse de una institución castrense implicó grandes desafíos por las respuestas dadas por los encuestados que pudieran afectar la imagen institucional, por lo que se les garantizó el anonimato y protección de la privacidad de los participantes.
- Los horarios de turnos rotativos del personal de Enfermería, que implicó una mayor demanda de tiempo en la localización del personal.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

#### 2.1.2 Antecedentes Internacionales

**Cárdenas et al. (13)** en el año 2021 realizaron un trabajo de investigación con el objetivo de “Identificar la percepción de clima y calidad de vida laboral en el personal de enfermería”. El diseño fue no experimental y correlacional, la muestra fue de 58 enfermeras y fue obtenida a través del muestreo no probabilístico; los instrumentos usados fueron la Escala de clima laboral y el cuestionario de calidad de vida profesional (CVP-35). Obtuvieron como resultados que el 47% se encuentra satisfecho con sus supervisores, con respecto a la motivación y liderazgo el 50% muestra indiferencia, 34,5% refieren apatía, el 53,4% refiere que sus jefes conocen la manera como resolver un problema. Asimismo, mostró que el 63,8% refiere que su trabajo es estimulante, 56,9% se siente valorado y el 55,2% se siente tomado en cuenta. Por otro lado, el 36,3% presenta una calidad de vida laboral mediana y el 29,3% un nivel de calidad de vida laboral alto; el 84,5% percibe una carga de trabajo excesiva, 72,4% siente presión y el 53% siente que le falta el tiempo. La prueba de correlación fue significativa y su valor era 0,05 y un R de Pearson de 0.98 para la relación de la calidad de vida laboral con el clima organizacional. Concluyeron que el clima laboral y la calidad de vida de los profesionales se relacionan significativamente de acuerdo con los valores encontrados en las pruebas inferenciales.

**Ángel-Salazar et al. (14)** en el 2020 realizaron un estudio de investigación con el objetivo de “Analizar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal que trabaja en una institución de salud”. El enfoque fue cuantitativo y de alcance correlacional, la muestra fue de 182; el instrumento fue la Escala de Clima organizacional (EDCO) y el Cuestionario de Satisfacción laboral S20/30. Obtuvieron como resultados que el

56% refiere que el clima laboral debe mejorar, con respecto a las dimensiones relaciones interpersonales, sentido de pertinencia, disponibilidad de recursos, claridad y coherencia de la dirección y valores colectivos están moderadamente satisfechos con un 76,4%, 36,8%, 40%, 39,6% y 45,6% respectivamente. Con respecto a la variable satisfacción laboral en las dimensiones supervisión, ambiente de trabajo y satisfacción intrínseca del trabajo refieren estar muy satisfechos en un 43%, 46,8% y 53,9% respectivamente. Los autores concluyeron que existe un valor de correlación significativo entre clima organizacional y satisfacción laboral con un valor de R de Pearson de 0.205 y  $p=0,05$ .

**Ojeda et al. (15)** en el año 2020 realizaron un trabajo de investigación con el objetivo de “Analizar la calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital privado del estado de Yucatán”. El enfoque fue cuantitativo y correlacional, la muestra fue obtenida mediante el muestreo no probabilístico y fue de 84 enfermeros; el instrumento denominado Professional Quality of Life Scale (ProQOL). Obtuvieron como resultados que el 56% casi siempre está satisfecho, 50% siente orgullo, 60,7% disfruta ayudar y el 72,6% está feliz por la profesión escogida. Por otro lado, el 63,1% de enfermeras presento un nivel de calidad de vida alto. Respecto a la correlación entre las dimensiones de la calidad de vida laboral correspondiente a la satisfacción por compasión y el síndrome de quemado encontraron correlación inversa moderada con un valor de R de Pearson de 0.421 y  $p=0,000$ . Concluyo que existe una relación inversa moderada entre las dimensiones de la calidad de vida laboral, lo que indica que la satisfacción puede provenir del apoyo y los recursos, así como del desarrollo de estrategias eficaces

**Silveira et al. (16)** en el 2019 realizó un trabajo con el objetivo de “Describir el perfil demográfico, laboral y evaluar la calidad de vida en el trabajo del equipo de enfermeras de la Unidad de Urgencias”. El enfoque del estudio fue cuantitativo y correlacional, la muestra fue de 109 trabajadores sanitarios; el instrumento un cuestionario denominado CVL. Obtuvieron

como resultados que el 39,5% estaba insatisfecho y 60,5% satisfechos con la calidad de vida en el trabajo. Los profesionales que tuvieron mayor insatisfacción con la calidad en el trabajo fueron los enfermeros. En relación con el análisis multivariado hallaron que la Calidad de Vida Laboral está asociada significativamente a la categoría profesional y el alejamiento por enfermedad relacionadas al trabajo con un  $p=0,047$  y  $0.027$  respectivamente.

**Mendoza-Llanos et al. (17)** en el año 2019 realizaron un trabajo de investigación con el objetivo de “Evaluar el impacto del clima organizacional y la satisfacción laboral de trabajadores de la salud en un Hospital del Sur de Chile”. El enfoque fue cuantitativo, la muestra estuvo conformada por 623 profesionales de la salud; el instrumento fue el cuestionario FOCUS-93 y la Escala de Satisfacción Laboral. Obtuvieron como resultados que la satisfacción vital variaba con la edad del participante, por otro lado, observaron que el clima organizacional mediado por la satisfacción laboral tiene un efecto directo y positivo sobre la satisfacción de vida de los trabajadores comprobado estadísticamente. La prueba de correlación fue la R de Pearson con un valor de 0.529 (satisfacción laboral) y 0.396 (calidad de vida laboral) relacionada con la edad además una significancia comprobada con un  $p < 0.05$ , concluyendo que esta incrementa conforme la edad va aumentando.

**Hernández et al. (18)** en el año 2018 realizaron un trabajo de investigación con el objetivo de “Correlacionar la influencia del clima organizacional y ausentismo laboral de enfermería en Hospital de Segundo Nivel”. El enfoque fue cuantitativo y de alcance correlacional, la muestra fue de 178 participantes; la técnica fue la encuesta y los instrumentos fueron el cuestionario socio demográfico y el cuestionario Clima organizacional (CCOV). Obtuvieron como resultados que el 52% del personal falta al centro de trabajo, los motivos son por enfermedad 16%, faltas injustificadas 12% licencias 6% y otros motivos 17%. Los resultados inferenciales de correlación fueron medidos mediante la prueba de Spearman encontrando valores de 0.408 y una significancia de  $p < 0.01$ . Concluyeron que un adecuado

clima organizacional condiciona una mejor calidad de vida del trabajador, mejorando así los servicios de salud.

#### 2.1.2 Antecedentes Nacionales

**Garces (19)** realizó en el 2023 un trabajo de investigación con el objetivo de “Identificar la relación entre el clima organizacional y motivación laboral del profesional de Enfermería de un Hospital de Lima”. El diseño del estudio fue correlacional y se usaron dos cuestionarios: Evaluación del clima organizacional en Salud-Segredo (ECOS-S) y la Escala de Motivación. La muestra de 133 enfermeros. Obtuvo como resultados que el 66,2% de enfermeros presentan un clima organizacional adecuado, el 28.6% se encuentra en nivel de riesgo el 5.3% es inadecuado, según las dimensiones comportamiento organizacional se encontró una relación positiva baja con la calidad de vida y motivación laboral un  $r$  de 0,215.

**Palomino (20)** en el año 2021 realizó un estudio con el objetivo de “Determinar la influencia del clima organizacional en la calidad de vida profesional del personal asistencial de un Hospital nivel II en Andahuaylas”. El diseño fue no experimental y correlacional, la muestra fue seleccionada a través del muestreo no probabilístico por conveniencia, dando como resultado 102 profesionales de la salud. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y los instrumentos usados para medir ambas variables fueron el Cuestionario ECOS-S y el CVP. Obtuvo como resultados que el clima organizacional presenta un nivel en riesgo con un 58,8%, de acuerdo con las dimensiones comportamiento y estructura organizacional y estilos de dirección presentaron un nivel de riesgo en 64,7%, 52% y 73,5% respectivamente. Por otro lado, los resultados de la variable calidad de vida profesional fueron que el 67,6% presentó un nivel alto y 25,5% un nivel mediano. La comprobación estadística se realizó mediante Chi Cuadrado = 3.950 y  $p < 0.05$ , con lo cual concluyeron que el clima organizacional influye significativamente en la calidad de vida profesional del personal del Hospital de Andahuaylas.

**Coronel (21)** en el año 2021 realizó un estudio con el objetivo de “establecer la relación entre el clima organizacional y calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización COVID – 19 Hospital PNP Luis N. Sáenz”. El diseño del estudio fue no experimental y correlacional, la muestra fue de 44 seleccionados por conveniencia obtenidos por muestreo no probabilístico, los datos fueron obtenidos mediante la técnica de la encuesta a través de dos cuestionarios: Cuestionario del clima organizacional relacionado al COVID -19 y el cuestionario CVP-35. Los resultados obtenidos arrojaron que el 47,7% de los encuestados presentan un clima organizacional de nivel alto y el 79,5% de la población una calidad de vida laboral de nivel regular. El análisis estadístico fue realizado a través del coeficiente de correlación de Spearman con un nivel de significancia de 5 %. un valor de 0,010 Sig. y rho 0.382 indicando que hay una relación directa leve entre clima organizacional y calidad de vida laboral.

**Padilla (22)** en el año 2020 realizó un trabajo de investigación con el objetivo de “Establecer la relación que existe entre el clima organizacional con la satisfacción laboral del personal profesional de enfermería del Hospital San José del Callao”. La metodología fue de diseño no experimental y correlacional, el muestreo fue probabilístico aleatorio simple obteniendo como resultado 80 profesionales de Enfermería. Los instrumentos fueron cuestionarios para medir las variables de estudio. Obtuvo como resultados que el clima organizacional fue adecuado en el 91%; y un 9% inadecuado. La prueba de correlación fue la de Spearman y su valor fue de 0.370 y un  $p = 0,001$ , resultado que permitió que concluyeran que existe una relación significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral.

**Alfaro et al. (23)** realizó en el año 2022 un trabajo de investigación con el objetivo de investigar “si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión”. Metodología, cuyo enfoque es

cuantitativo, nivel correlacional, no experimental, la muestra fue de 87 profesionales de enfermería de los servicios de hospitalización, cuya técnica es encuesta, cuestionario escala de Likert. Obtuvo como resultados: el 48.3% de los profesionales de enfermería creen que el ambiente organizacional es inadecuado, seguido de un 46,0% como regular y solo el 5,7% de los encuestados lo perciben como bueno, con un nivel de significancia de 0.00 y la rho de Spearman de 0,634

## 2.2 Bases Teóricas

### 2.2.1. Conceptualización de la calidad de vida laboral

Es muy difícil conceptualizar la Calidad de Vida Laboral (CVL), por la relación de este concepto con otros aspectos del ambiente de trabajo, además, existe una variedad de enfoques y áreas de estudio con relación a esta definición; motivo por el cual no hay un consenso en cuanto a su definición.

Ante la gran variedad de definiciones de la calidad de vida laboral, se pueden diferenciar dos grandes bloques al darle una valoración objetiva y otra subjetiva, a partir de las cuales definen este término.

Katzell et al. (24) señalan que una persona tiene un nivel alto de calidad de vida laboral cuando tiene sentimientos positivos en relación a su trabajos y metas a futuro, también podemos decir que esta calidad de vida es buena cuando el trabajador se encuentra motivado para realizar sus funciones de manera adecuada, por último, el trabajador siente que su vida laboral conecta bien con su vida personal de modo que percibe que hay un equilibrio entre estos dos aspectos y están de acuerdo con su valores.

Suttle (25) en el año 1977 define la calidad de vida laboral como el nivel en que los trabajadores satisfacen sus necesidades personales mediante los sucesos o experiencias que puedan tener en su organización.

Asimismo, Nadler et al. (26) en 1983 refieren que es la forma de pensar sobre las personas, trabajo y organizaciones. Sus elementos especialmente se relacionan con el impacto laboral en las personas y su efectividad organizacional, así como con la participación en la resolución de problemas y la toma de decisiones organizacionales.

Delamotte et al. (27) mencionan que es un conjunto de problemas laborales y sus contramedidas que han sido identificados como factores que afectan la satisfacción y la productividad de los trabajadores en la sociedad durante sus periodos de crecimiento económico.

Por otro lado, Turcotte (28) refiere que es la dinámica de la organización laboral que mantiene o mejora la salud física y mental de la persona para mejorar un bienestar total en su vida.

Asimismo, Sun (29) en el año 1988 define este término con un proceso dinámico y continuo que aumenta la autonomía de los trabajadores en su ambiente laboral, mejorando la efectividad organizacional y el bienestar del empleador mediante intervenciones planificadas de cambio organizacional, lo que resulta en productividad y bienestar.

Fernández et al. (30) mencionan que es el grado en que las actividades laborales que realizan los trabajadores están organizadas de manera objetiva y subjetiva, tanto en el aspecto operativo como relacional, en orden de desarrollarse plenamente como seres humanos.

Robbins (31) en el año 1989 menciona que: la calidad de vida laboral es el proceso mediante el cual las organizaciones responden a las necesidades de sus trabajadores desarrollando procesos que les permitan participar plenamente en las decisiones sobre su trabajo.

Munduate (32) considera la calidad de vida laboral como un objetivo que implica a mejorar la eficiencia organizacional cambiando todo el proceso de gestión de recursos humanos. Como proceso, es considerada una transición de un sistema operativo a un sistema integrado. Como concepto, las personas consideran un recurso más que un costo general de producción.

Heskett (33) en el año 1994 refiere que: “la calidad del ambiente de trabajo contribuye a la satisfacción de los empleados, lo que también se conoce como CVL”.

Fernández (34) refiere que: es el nivel de satisfacción en el ámbito personal y profesional que existe en el desempeño laboral, el cual es proporcionado por una supervisión y gestión, atracción e interés que se pone en cada actividad realizada de manera individual y en equipo.

Lau (35) define la calidad de vida laboral: como las condiciones y entornos de trabajo positivo que protegen y promueven la satisfacción de los empleados a través de la compensación, la seguridad del trabajo y las oportunidades de desarrollo personal.

### **2.2.2. Teoría de la calidad de vida laboral**

Para Jokinen et al. (36) tienen fundamentos teóricos basados en cinco variables importantes que están relacionadas a la forma en como las empresas buscan soluciones a sus problemas o conflictos, así como el control de la supervisión y la apertura hacia el entorno social con sus trabajadores. Asimismo, indican que todo esto se refleja en condiciones de trabajo específicas y en las recompensas que recibe el trabajador.

En este sentido los autores mencionados indican que la calidad de vida laboral es un fenómeno que avanza lentamente, pero que sin embargo es posible estudiarlo a partir de datos estadísticos, correlaciones y comparaciones en diferentes escenarios que permitan categorizar lo que perciben los trabajadores. Siendo así para dar fuerza a esta concepción se requiere una red social y psicológica sólida que favorezca la misión y visión de la institución empleadora con un enfoque más amplio de la importancia de la filosofía del trabajador (36).

Grote et al. (37) consideran como necesario que las empresas asuman como una directriz importante en la toma de decisiones y políticas de las empresas estas concepciones que finalmente impactarían en el clima organizacional y el desempeño laboral del trabajador. Por

lo tanto, los métodos de las direcciones y gerencia de las instituciones podrían ser más efectivos.

### **Dimensiones de la calidad de vida laboral**

Para definir las dimensiones de la calidad de vida laboral se considerará la definición de Gonzales et al. (38), quien indica que la calidad de vida laboral es un concepto multidimensional que se integra cuando el empleado ve a través de su relación laboral y según su propio entendimiento que sus necesidades personales estas satisfechas.

Las necesidades para considerar como dimensiones son las siguientes:

#### **a. Soporte institucional para el trabajo**

Se encontrará relacionada a los elementos del puesto laboral y que son aportados por la organización y contribuyen a la variable de empleo. Dentro de esta dimensión se contemplan los siguientes indicadores: procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores, evaluación del trabajo, oportunidades de promoción y autonomía (38).

#### **b. Seguridad en el trabajo**

En esta dimensión se contemplará las características del trabajo y como se relacionan con la organización e incluyen la satisfacción con el modo en que son estructurados los procesos laborales, los salarios, los insumos, derechos del trabajador, es decir las opciones de capacitación que ofrece la institución empleadora (38).

#### **c. Integración al puesto de trabajo**

Corresponde a la inserción del trabajador en su ambiente laboral, que es considerado como una de las dimensiones fundamentales y por lo tanto se apoyará en la relación del puesto de trabajo con la preparación que recibe el trabajador respecto también a sus derechos laborales, asimismo también incluye la motivación como aquella fuerza que impulsa hacia

el logro de metas y objetivos, que se desarrolla dentro de un clima de convivencia laboral adecuado (38).

**d. Satisfacción por el trabajo**

Constituye la sensación general de agrado que el trabajador percibe por su empleo, incluirá como indicadores la dedicación, el orgullo por su institución de trabajo es decir la estima por su organización, la participación, la autonomía, “reconocimiento por su labor y la autovaloración que va de la mano con la emisión de los juicios de otras personas sobre el desempeño del trabajador (38).

**e. Bienestar logrado a través del trabajo**

Este bienestar está referido al estado mental o psicológico de satisfacción de las necesidades asociadas a la vida laboral. Aquí se incluirá los siguientes indicadores: identificación con la institución, beneficios de trabajo o percepción de los beneficios, satisfacción con la vivienda, evaluación de la salud global y la evaluación de la alimentación o nutrición (38).

**f. Desarrollo personal del trabajador**

Considerará los aspectos personales a los que el trabajador asocia a su labor es decir los logros alcanzados y manifestados en el alcance de los objetivos, expectativas “y la seguridad personal percibida como la sensación del trabajador de estar libre de riesgos en el desempeño de sus funciones (38).

**g. Administración del tiempo libre**

Esta es la única dimensión que no se centrará en la calidad de vida del trabajo y que se relaciona con la planificación del tiempo que realiza el trabajador dentro de estándares sociales. Aquí se contemplará aspectos relacionados a la disposición del tiempo libre y el cumplimiento de las actividades programadas, esto además en equilibrio con el tiempo destinado a la vida familiar y aspectos personales (38).

### **2.2.3. Teoría del Clima Organizacional**

El ambiente interno en que se encuentra la organización lo forman las personas que la integran, esto se conoce como clima organizacional.

Desseler (39) señala que no hay un acuerdo con respecto al significado del término, debido a que las definiciones giran en torno a factores organizativos puramente objetivos, como la estructura, los procedimientos y las normas; y a cualidades subjetivos, como la cordialidad y el apoyo.

En virtud de la falta de consenso, la definición de este término se hace complejo, sin embargo, Forehand et al. (40) lo definen como el conjunto de características persistentes que describen una organización, la distinguen de otra e influyen en el comportamiento de las personas que la integran.

Halpin et al. (41) mencionan que el clima organizacional es la visión que el trabajador da forma a la organización, este es el enfoque más actual utilizado desde el punto de vista estructural y subjetivo. De este tipo de enfoque sus representantes son Litwin et al. (42) indican que el clima organizacional desde el punto de vista informal es el que perciben los administradores y están asociados a las actitudes, valores, creencias y la motivación de las personas que trabajan.

Walster et al. (43), representante de un enfoque de síntesis relacionando a estos autores encuentra similitudes que traduce lo siguiente, que las percepciones de las personas sobre el lugar de trabajo y su opinión sobre ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, atención, amabilidad y apoyo.

De lo anteriormente señalado se infiere que el clima organizacional es “El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.”

## 2.2.4. Teoría del Clima Organizacional de Likert

### Teoría de Litwin y Stinger

Litwin y Stinger (42), de acuerdo con su criterio establecen nueve factores que pueden repercutir en el clima organizacional: estructura, responsabilidad, recompensa, desafíos, relaciones, cooperación, estándares, conflicto e identidad.

Esta teoría trata de explicar aspectos importantes de la conducta de las personas dentro de las organizaciones, respecto a términos de motivación y clima. Estos autores aplican una medición de tipo perceptual que les permite describir el clima organizacional tal como se percibe de manera subjetiva.

Asimismo, describen al clima organizacional como un constructo molar, que permite:

- Analizar diferentes determinantes que pueden ser motivadores de la conducta en situaciones reales.
- Simplificar la problemática de medición de los determinantes ligados a las situaciones, que permita hacer posible caracterizar la influencia del ambiente en la organización.

Litwin et al. (42), destacan seis dimensiones del clima organizacional:

- a) Estructura: Percepción de las obligaciones, de las reglas y de las políticas que se encuentran en una organización.
- b) Responsabilidad individual: Sentimiento de autonomía, sentirse su propio patrón.
- c) Remuneración: Percepción de equidad en la remuneración cuando el trabajo está bien hecho.
- d) Riesgos y toma de decisiones: Percepción del nivel de reto y de riesgo tal y como se presentan en una situación de trabajo.
- e) Apoyo: Los sentimientos de apoyo y de amistad que experimentan los empleados en el trabajo.

f) Tolerancia al conflicto: Es la confianza que un empleado pone en el clima de su organización o cómo puede asimilar sin riesgo las divergencias de opiniones.

Además, se encuentran otras conceptualizaciones importantes:

Likert et al. (44) en su teoría de clima organizacional señala que el comportamiento de los subordinados es causado por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por sus esperanzas, sus capacidades y sus valores. Por lo tanto, la reacción está determinada por la percepción. Los autores señalan que hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización, las cuales influyen en la percepción individual del clima: variables causales, variables intermedias y variables finales.

Las variables causales llamadas también variables independientes, son las que están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de estas variables se encuentran la estructura de la organización y su administración, reglas, decisiones, competencia y actitudes. Si las variables independientes se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables (45).

Las variables intermedias, reflejan el estado interno y la salud de una empresa y constituyen los procesos organizacionales de una empresa. Entre ellas están la motivación, la actitud, los objetivos, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones (45).

Las variables finales, denominadas también dependientes son las que resultan del efecto de las variables independientes y de las intermedias, por lo que reflejan los logros obtenidos por la organización, entre ellas están la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas (45).

La combinación de dichas variables determina dos grandes tipos de clima organizacional los cuales parten de un sistema muy autoritario a uno muy participativo:

- Clima de tipo autoritario: Sistema I Autoritarismo explotador, Sistema II Autoritarismo paternalista.
- Clima de tipo participativo: Sistema III Consultivo, Sistema IV Participación en grupo (45).

### 2.2.5. Dimensiones del clima organizacional

El clima organizacional manifiesta características susceptibles de medición que se denominan dimensiones, estas pueden influir de manera positiva o negativa en la institución u organización. Por esta razón, para poder realizar una mejor comprensión se han definido las siguientes dimensiones de acuerdo con diferentes autores:

Para este estudio se utilizarán las dimensiones planteadas por Segredo (46):

**Comportamiento organizacional**, definido como aquel que permite un seguimiento sistemático de las acciones y actitudes de las personas involucradas en la organización. Esta dimensión incluye a la motivación, comunicación y relaciones interpersonales y laborales (46).

**Estructura organizacional**, incluye el funcionamiento, condiciones laborales, estímulo para el desarrollo organizacional. Además, esta referida a las normas y procedimientos que rigen la organización. Por lo tanto, corresponde a un ordenamiento dinámico que incluye las relaciones y coordinaciones en el ambiente laboral para asegurar el logro de los propósitos de la organización y sociedad (46).

**Estilo de dirección**, implica las maneras que adopta el nivel jerárquico en la institución, para guiar su actuar con la finalidad de cumplir los objetivos y metas propuestos por la organización. Esta dimensión implica las categorías de: liderazgo, participación, solución de conflictos y trabajo en equipo (46).

Existen además otras formas de dimensionar la variable de clima organizacional:

Likert (45) mide la percepción del trabajador del clima laboral en ocho dimensiones:

- a) Métodos de mando, que utiliza el líder para influir en sus trabajadores o subordinados.

- b) Características de fuerza motivacional, que responden a la instrumentación para motivar a los trabajadores y respondan a sus necesidades.
- c) Procesos de comunicación, aquí las formas como se ejerce este proceso entre los miembros de la organización.
- d) Procesos de influencia, corresponden a los tipos de interacción entre trabajadores y sus jefes o entre ellos.
- e) Proceso de toma de decisiones, asociado a la forma de distribución de las funciones y tareas.
- f) Procesos de planificación, relacionado a los objetivos y metas de la organización.
- g) Procesos de control, distribución del control de asistencia.
- h) Objetivos de rendimiento y perfeccionamiento, indica la forma en que se planifican las acciones y como la capacitación.

Pritchard et al. (47) desarrollaron un instrumento de medida de clima que estuviera compuesto por once dimensiones:

- a) Autonomía. Se trata del grado de libertad que el individuo puede tener en la toma de decisiones y en la forma de solucionar los problemas.
- b) Conflicto y cooperación. Esta dimensión se refiere al nivel de colaboración que se observa entre los empleados en el ejercicio de su trabajo y en los apoyos materiales y humanos que éstos reciben de su organización.
- c) Relaciones sociales. Se trata aquí del tipo de atmósfera social y de amistad que se observa dentro de la organización.
- d) Estructura. Esta dimensión cubre las directrices, las consignas y las políticas que puede emitir una organización y que afectan directamente la forma de llevar a cabo una tarea.
- e) Remuneración. Este aspecto se apoya en la forma en que se remunera a los trabajadores.

- f) Rendimiento. Es la relación que existe entre la remuneración y el trabajo bien hecho y conforme a las habilidades del ejecutante.
- g) Motivación. Esta dimensión se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados.
- h) Estatus. Se refiere a las diferencias jerárquicas (superiores/subordinados) y a la importancia que la organización les da a estas diferencias.
- i) Flexibilidad e innovación. Esta dimensión cubre la voluntad de una organización de experimentar cosas nuevas y de cambiar la forma de hacerlas.
- j) Centralización de la toma de decisiones. Analiza de qué manera delega la empresa el proceso de toma de decisiones entre los niveles jerárquicos.
- k) Apoyo. Este aspecto se basa en el tipo de apoyo que da la alta dirección a los empleados frente a los problemas relacionados o no con el trabajo.

### **Clima organizacional y calidad de vida laboral en Enfermería**

Enfermería juega un papel importante en la vida de las instituciones por la variedad de tareas que realiza, ya que conforma la mayoría de la fuerza laboral, siendo importante centrarse en el ambiente laboral del personal de enfermería a fin de que se sientan eficientes y orgullosos de su trabajo lo que permitirá que se adapten con más éxito a los objetivos organizacionales y a los requisitos laborales; cabe mencionar a Callista Roy , teórica de Enfermería quien define el medio ambiente como condicionante que puede afectar el comportamiento y desarrollo de las personas , su adaptación al mismo generando un comportamiento ,pudiendo ser este positivo o negativo (48).

### 2.3. Formulación de hipótesis

#### 2.3.1. Hipótesis general

**Hipótesis alterna:** Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el clima organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.

**Hipótesis nula:** No existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el clima organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.

#### 2.3.2. Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y comportamiento organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.

Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y estructura organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.

Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el estilo de dirección del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1. Método de investigación

En el presente trabajo de investigación se empleó el método de tipo hipotético – deductivo, el cual permitió la comprobación de hipótesis a partir de deducciones planteadas y que estuvieron orientadas a la aplicación de procedimientos estadísticos de manera ordenada y sistemática (49).

### 3.2. Enfoque de investigación

Esta investigación utilizó un enfoque cuantitativo, considerando que se realizó mediciones de manera numérica mediante el uso de procesos estadísticos que permitirán realizar el análisis de las variables. De esta manera se dio una explicación descriptiva y explicativa acerca del comportamiento de las variables en el contexto estudiado (49).

### 3.3. Tipo de investigación

En relación con el tipo de investigación el presente estudio realizó la investigación aplicada. Según Hernández (50), este tipo de investigación hace uso de conocimientos de manera inmediata lo cual permitió establecer una solución a la problemática encontrada.

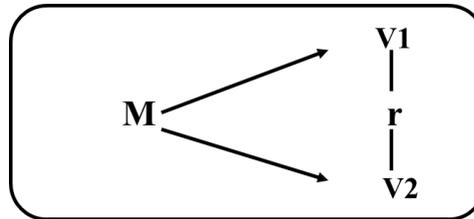
### 3.4. Diseño de investigación

En el estudio se utilizó el diseño de investigación no experimental, considerando que no se realizó manipulación en las variables.

- Corte: Es transversal porque las investigadoras determinaron la medición de las variables en un momento establecido.

- Nivel o alcance: Es correlacional, porque se estableció la relación de la calidad de vida del trabajador y el clima organizacional, para luego analizarlas (50).

El diseño de la investigación esta diagramado de la siguiente manera:



**Donde:**

**M** = Personal de enfermería

**V1** = Calidad de vida laboral

**V2** = Clima organizacional

**r** = Relación

### 3.5. Población, muestra y muestreo

**3.5.1. Población:** Estuvo constituida por 120 personas que conforman el personal de enfermería asistencial (trabajadores profesionales y no profesionales) de un hospital policial de Lima, 2024.

**3.5.2. Muestra:** La muestra está conformada por la totalidad de la población considerando que es una población finita.

**3.5.3. Muestreo:** Es no probabilístico por conveniencia del investigador.

#### 3.5.4. Criterios de inclusión y exclusión

##### Criterios de inclusión

- Personal de enfermería profesional y no profesional de ambos sexos.
- Personal de enfermería con experiencia laboral de más de un año.

- Personal de enfermería que participó de manera voluntaria en el estudio y firmó el consentimiento informado.

**Criterios de exclusión**

- Personal de enfermería que tenga alguna limitación sensorial que le impida desarrollar el cuestionario.
- Personal de enfermería con licencia o en vacaciones.

## 3.6. Variables y Operacionalización

<b>Variabes</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Escala valorativa</b>
V1: Calidad de vida laboral	Es un concepto amplio que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas ciertas necesidades. Es una forma de describir las experiencias individuales y colectivas que viven las personas con relación a su trabajo (35).	Es la percepción del personal de enfermería de un hospital policial de Lima en cuanto al entorno en el que realiza su trabajo y en la que, a través del desarrollo de su empleo, ve cubiertas las siguientes necesidades: personales, identifica el bienestar conseguido a través de su actividad laboral, el desarrollo personal alcanzado, así como la administración de su tiempo libre; medido con el Test CVT – GOHISALO.	Soporte institucional para el trabajo	Supervisión Tareas claras Retroalimentación Reconocimiento Libertad de opinión	Ordinal	Baja: 0 – 7 Media: 8 – 16 Alta: 17 – 24
			Seguridad en el trabajo	Procedimientos Salario Condiciones físicas Capacitación Recursos	Ordinal	Baja: 0 – 6 Mediana: 7 – 13 Alta: 14 – 20
			Integración al puesto de trabajo	Trabajo en equipo Derechos laborales Logro de metas	Ordinal	Baja: 0 – 3 Mediana: 4 – 7 Alta: 8 – 12
			Satisfacción por el Trabajo	Contratación Funciones Habilidades Reconocimiento de otras áreas Desempeño	Ordinal	Baja: 0 – 7 Mediana: 8 – 16 Alta: 17 – 24
			Bienestar logrado a través del trabajo	Servicios básicos Utilidad del trabajo Alimentación Imagen personal	Ordinal	Baja: 0 – 7 Mediana: 8 – 16 Alta: 17 – 24
			Desarrollo personal del trabajador	Logros Potencialidades Capacidades	Ordinal	Baja: 0 – 3 Mediana: 4 – 7 Alta: 8 – 12
			Administración del tiempo libre	Actividades fuera de horario Familia	Ordinal	Baja: 0 – 2 Mediana: 3 – 5 Alta: 6 – 8

<b>Variables</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Escala valorativa</b>
V1: Clima Organizacional	Son las percepciones colectivas e individuales que tienen los trabajadores sobre su organización, influenciadas por variables psicosociales, laborales y organizacionales, que repercuten sobre el comportamiento organizacional y la productividad empresarial (42).	Son las percepciones colectivas e individuales que tiene el personal de enfermería de un hospital policial de Lima sobre su organización, influenciadas por variables psicosociales, laborales y organizacionales, que repercuten sobre el comportamiento organizacional y la productividad empresarial; que será medido con el ECOS-S	Comportamiento organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Comunicación</li> <li>• Relaciones interpersonales y de trabajo</li> </ul>	Ordinal	Inadecuado: 0 – 9 Riesgo: 10 – 19 Adecuado: 20 – 30
			Estructura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Funcionamiento</li> <li>• Condiciones de trabajo</li> <li>• Estímulo al desarrollo organizacional</li> </ul>	Ordinal	Inadecuado: 0 – 9 Riesgo: 10 – 19 Adecuado: 20 – 30
			Estilos de dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Liderazgo</li> <li>• Participación</li> <li>• Solución de conflictos</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>	Ordinal	Inadecuado: 0 – 12 Riesgo: 13 – 26 Adecuado: 27 – 40

### 3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1. Técnica

La investigación utilizó la técnica de la encuesta, que corresponde a un conjunto de procedimientos que se ejecutaran de manera estandarizada para recolectar datos de una muestra que es representativa a la población, a través de esta se pretende explorar, describir o explicar las características de las variables (50).

#### 3.7.2. Descripción de Instrumentos

El instrumento seleccionado para la medición de la calidad de vida laboral corresponde a un cuestionario denominado “Calidad de Vida en el Trabajo CVT – GOHISALO en su versión breve con 31 ítems, elaborado por Gonzales et al. (38) en México durante el 2010.

#### **Ficha Técnica: Test CVT - GOHISALO**

<b>Autores</b>	Gonzales et al.
<b>Procedencia</b>	México
<b>Adaptación</b>	En el Perú, realizado por Cruz (51) en el año 2020
<b>Aplicación</b>	Profesionales y no profesionales de enfermería
<b>Administración</b>	Individual – Autoadministrado
<b>Duración</b>	Tiempo aproximado 30 minutos
<b>Descripción del instrumento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Soporte institucional para el trabajo: 3, 11, 15, 20, 21, 22 (6 ítems)</li> <li>• Seguridad en el trabajo: 2,4,5,6,16 (5 ítems)</li> <li>• Integración al puesto de trabajo: 10, 17, 19 (3 ítems)</li> <li>• Satisfacción por el trabajo: 1,7, 8, 9, 12, 13 (6 ítems)</li> <li>• Bienestar logrado a través del trabajo: 14, 18, 25, 26, 27, 31 (6 ítems)</li> <li>• Desarrollo personal del trabajador: 28, 29, 30 (3 ítems)</li> <li>• Administración del tiempo libre: 23, 24 (2 ítems)</li> </ul>
<b>Escala de medición por ítem</b>	Tipo Likert con las siguientes alternativas: - Muy insatisfecho (0) - Insatisfecho (1) - Medianamente satisfecho (2) - Satisfecho (3)

	- Muy Satisfecho (4)
<b>Baremación</b>	La autora indica que la tipificación será de: baja: 0 – 40 puntos mediana: 41 – 82 puntos alta: 83 – 124 puntos
<b>Confiabilidad de la Escala</b>	Cruz (51) demostró un Alfa de Cronbach 0,930.

### Ficha técnica: Cuestionario Evaluación del Clima Organizacional (ECOS-S)

<b>Autores</b>	Segredo AM (46)
<b>Procedencia</b>	Cuba – 2017
<b>Adaptación</b>	En el Perú se validó en el 2022 por Carrillo (52)
<b>Aplicación</b>	Adultos profesionales y no profesionales de enfermería
<b>Administración</b>	Individual – Autoadministrado
<b>Duración</b>	Tiempo aproximado de 40 minutos
<b>Descripción del instrumento</b>	El instrumento consta de 50 ítems distribuidos en tres dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comportamiento organizacional: 15 ítems</li> <li>- Estructura organizacional: 15 ítems</li> <li>- Estilo de dirección: 20 ítems</li> </ul>
<b>Escala de medición por ítem</b>	Escala de medición como sigue: <ul style="list-style-type: none"> <li>- (0) Nunca</li> <li>- (1) A veces</li> <li>- (2) Siempre</li> </ul>
<b>Baremación</b>	La autora indica que la categoría de medición es: Inadecuado: 0 – 39 puntos Riesgo: 40 – 59 puntos Adecuado: 60 – 100 puntos
<b>Confiabilidad de la Escala</b>	Segredo (46) encontró como valores de confiabilidad:  0,939 de Alfa de Cronbach

### 3.7.3. Validación

Según Hernández (50), la validez está definida como la cualidad que posee un instrumento para medir la variable que se desea verificar. Teniendo esto en consideración este trabajo de investigación describe los procesos de validación de los instrumentos CVT-GOHISALO y Evaluación de Clima Organizacional (ECOS-S) de acuerdo con el siguiente detalle:

La validación del test CVT – GOHISALO, se ha realizado para profesionales peruanas en el 2020 con la participación de juicio de expertos para la verificación de la semántica de los ítems propuestos en cada una de las dimensiones que contiene el instrumento, con esto las autoras afirman que el instrumento es válido y puede ser evaluado mediante prueba de confiabilidad para determinar su estabilidad (51).

Segredo (46) realizó la validación en la versión original en Cuba del Cuestionario de Evaluación de Clima Organizacional (ECOS-S) con la participación de 11 expertos que cumplieron ciertos criterios que les permitían poder afirmar si los ítems de instrumento darían buenos resultados, estos estuvieron compuestos por profesionales con experiencia profesional de 5 a 10 años, que ejercieran la docencia e investigación. Los expertos concluyeron que el instrumento era válido y daría buenos resultados.

### 3.7.4. Confiabilidad

De acuerdo con Hernández (50) un instrumento es considerado confiable cuando cumple criterios de confiabilidad en su aplicación repetida y obteniéndose resultados similares lo cual garantizaría la estabilidad de los resultados en su aplicación. Teniendo en cuenta esta

conceptualización se describen los procesos de confiabilidad de los instrumentos utilizados en esta investigación.

El instrumento de CTV-GOHISALO, fue sometido a confiabilidad mediante alfa de Cronbach a nivel nacional en una muestra de 80 participantes obteniéndose como resultado 0,9 y de manera similar para las dimensiones establecidas con valores que van de 0,705 a 0,925. Con lo cual se afirma que el instrumento es confiable y puede ser reproducible (51).

Para establecer la confiabilidad del cuestionario ECOS-S que mide el clima organizacional se realizó la prueba piloto en 37 participantes, aplicando pruebas de rangos de Wilcoxon para establecer las categorías de valoración y la consistencia interna a través del alfa de Cronbach. A nivel nacional en el 2022, Carrillo (52) realizó pruebas de confiabilidad obteniendo un alfa de Cronbach de 0,9432.

En el marco del presente estudio los instrumentos fueron sometidos a una prueba piloto de 20 unidades de análisis con características similares a la muestra de campo para aplicar pruebas de confiabilidad mediante Alfa de Cronbach (Anexo 4).

Los resultados obtenidos demostraron alta confiabilidad de los instrumentos reflejados en coeficientes de alfa de Cronbach de 0,882 para calidad de vida laboral con 31 elementos y 0,988 para clima organizacional con 50 elementos, lo que nos sugiere que ambos instrumentos son altamente confiables

<b>Instrumentos</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
Calidad de Vida Laboral	0.882	31
Clima Organizacional	0.988	50

### 3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Una vez aprobado el proyecto, se solicitó la aprobación del hospital policial de Lima para la realización de las encuestas.

Antes de encuestar a los participantes se solicitó el consentimiento informado. Se estuvo pendiente durante la encuesta de cualquier duda que tenga el encuestado. Finalizada la encuesta se verificó que haya sido correctamente llenada.

El procesamiento de la información obtenida a través de la aplicación de los instrumentos se inició con la asignación de códigos a las respuestas, para generar una base de datos mediante la hoja de cálculo Excel 2016 y luego fue exportada al paquete estadístico SPSS V. 29.0.

Para realizar el análisis estadístico descriptivo se utilizaron tablas de frecuencia y figuras, mientras que para la comprobación de hipótesis se utilizó la prueba no paramétrica correspondiente (Spearman) verificando la significancia con un valor de  $p < 0,05$ .

### 3.9. Aspectos éticos

El trabajo de investigación durante el proceso de selección de la muestra y aplicación de instrumentos respetó los derechos de los participantes mediante el cumplimiento de los principios bioéticos. Se respetó el principio de autonomía, que consiste en el respeto de la persona de libre elección de participar mediante la solicitud de su participación voluntaria y firma del consentimiento informado; se tuvo en cuenta el principio de no maleficencia que consiste en no producir daño con intención, es decir “lo primero es no dañar” (53).

En esta investigación se respetó el principio de beneficencia, es decir, se buscó ofrecer le mayor beneficio al personal de enfermería, asimismo, se aplicó el principio de justicia que trata sobre que consiste en ofrecer las mismas oportunidades a todos los participantes,

por lo tanto, en esta investigación todos serán tratados de manera igualitaria y sin ejercer algún tipo de discriminación (53).

Los datos fueron resguardados bajo estricta confidencialidad, además, se utilizaron códigos de identificación para el registro en la base de datos a la cual solo la investigadora tendrá acceso. Asimismo, luego la información digital fue eliminada de tal manera que no se puedan vulnerar dichos datos ofrecidos en los instrumentos.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1 Resultados

#### 4.1.1 Análisis descriptivos de los resultados:

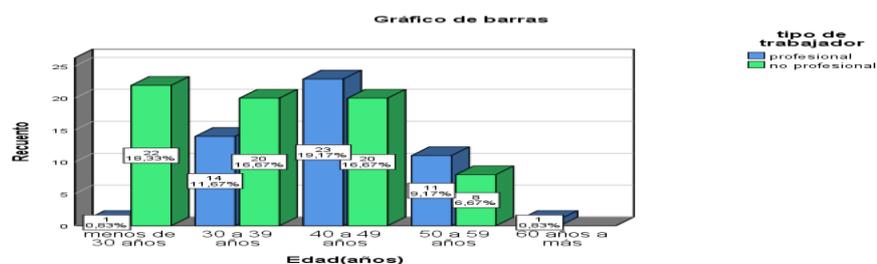
##### 4.1.1.1 Datos sociodemográficos

**Tabla 1:** Datos sociodemográficos del personal de enfermería según edad de un hospital policial de Lima, 2024

Edad(años)	Tipo de trabajador					
	profesional		no profesional		Total	
	N	%	N	%	N	%
menos de 30 años	1	0,8 %	22	18,3%	23	19,2%
30 a 39 años	14	11,7%	20	16,7%	34	28,3%
40 a 49 años	23	19,2%	20	16,7%	43	35,8%
50 a 59 años	11	9,2%	8	6,7%	19	15,8%
60 años a más	1	0,8%	0	0 %	1	0,8%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>41,7%</b>	<b>70</b>	<b>58,3%</b>	<b>120</b>	<b>100.0%</b>

*Fuente:* Encuesta aplicada al personal de enfermería de un Hospital Policial, Lima 2024

**Figura 1:** Datos sociodemográficos del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024



#### Interpretación:

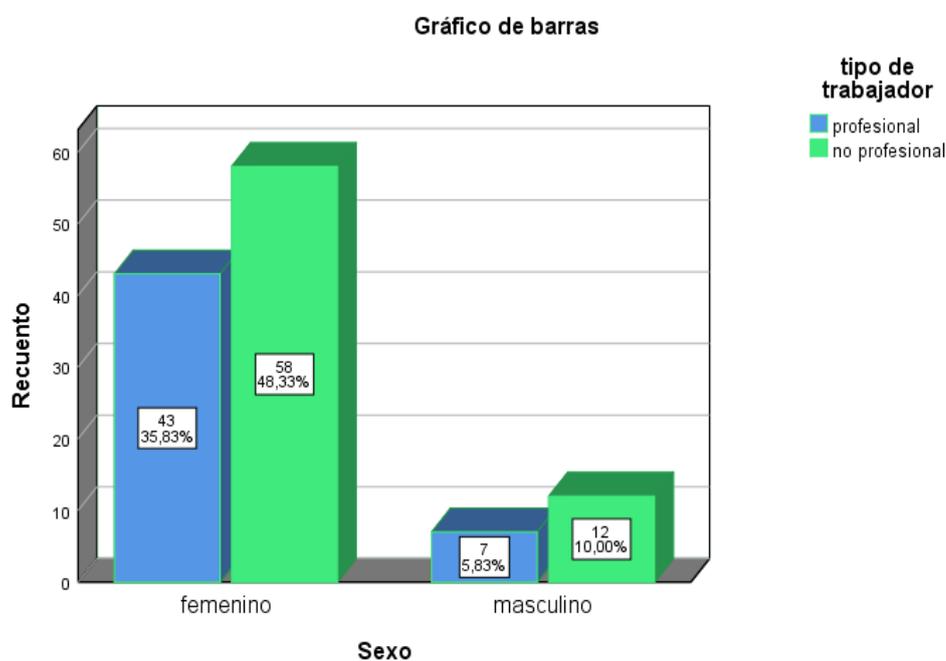
En la tabla 1 en relación con los datos sociodemográficos de todos los encuestados del presente estudio, apreciamos que según el tipo de trabajador el 41,7% son profesionales de enfermería y 58,3% pertenecen al grupo de no profesionales. Por otro lado, respecto al rango de edad se evidenció que el rango de 40 a 49 años fue el mayoritario en los profesionales de enfermería representado con 19,2%, mientras que en los no profesionales de enfermería la edad mayoritaria fue menor a 30 años representado con un 18,3% del total de los encuestados.

**Tabla 2:** Datos sociodemográficos del personal de enfermería según sexo de un hospital policial de Lima, 2024

Sexo		Tipo de trabajador				Total	
		profesional		no profesional		N	%
		N	%	N	%		
<b>Femenino</b>		43	35,0 %	58	48,3 %	101	84.2%
<b>Masculino</b>		7	5,8 %	12	10,0 %	19	15.8%
<b>Total</b>		50	41,7 %	70	58,3 %	120	100%

*Fuente:* Encuesta aplicada al personal de enfermería de un Hospital Policial, Lima 2024

**Figura 2:** Datos sociodemográficos del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024



### Interpretación:

En la tabla 2 en relación según el sexo se aprecia que en ambos grupos del personal de enfermería hay un mayor porcentaje de sexo femenino con un 84,2 %, de los cuales el 35% son del grupo de profesionales de enfermería y el 48,3% del grupo de no profesionales de enfermería.

Mientras que el 15,8 % de los encuestados son de sexo masculino, de los cuales el 5,8% son profesionales de enfermería y el 10 % del grupo de no profesionales de enfermería.

#### 4.1.1.2 Variables y dimensiones

**Tabla 3:** Calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024

		Calidad de vida laboral			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
<b>Válido</b>	<b>baja</b>	2	1,7%	1,7	1,7%
	<b>mediana</b>	105	87,5%	87,5	89,2%
	<b>alta</b>	13	10,8%	10,8	100,0%
	<b>Total</b>	120	100,0%	100,0	

Fuente: Encuesta aplicadas al personal de enfermería del Hospital Policial Augusto B. Leguía, Lima 2024

#### Interpretación

En la tabla 3 observamos que, del total de 120 encuestados, 105 que representan el 87,5% presentan una mediana calidad de vida laboral de nivel mediano, seguido de 13 encuestados que son el 10,8% tienen una alta calidad de vida laboral. Por otro lado solo 2 encuestados que representan el 1,7% tienen una baja calidad de vida laboral.

**Tabla 4:** Clima organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024

		Clima organizacional			Porcentaje acumulado
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	
<b>Válido</b>	<b>inadecuado</b>	3	2,5%	2,5	2,5%
	<b>riesgo</b>	108	90,0%	90,0	92,5%
	<b>adecuado</b>	9	7,5%	7,5	100,0%
	<b>Total</b>	120	100,0%	100,0	

Fuente: Encuesta aplicadas al personal de enfermería del Hospital Policial Augusto B. Leguía, Lima 2024

#### Interpretación

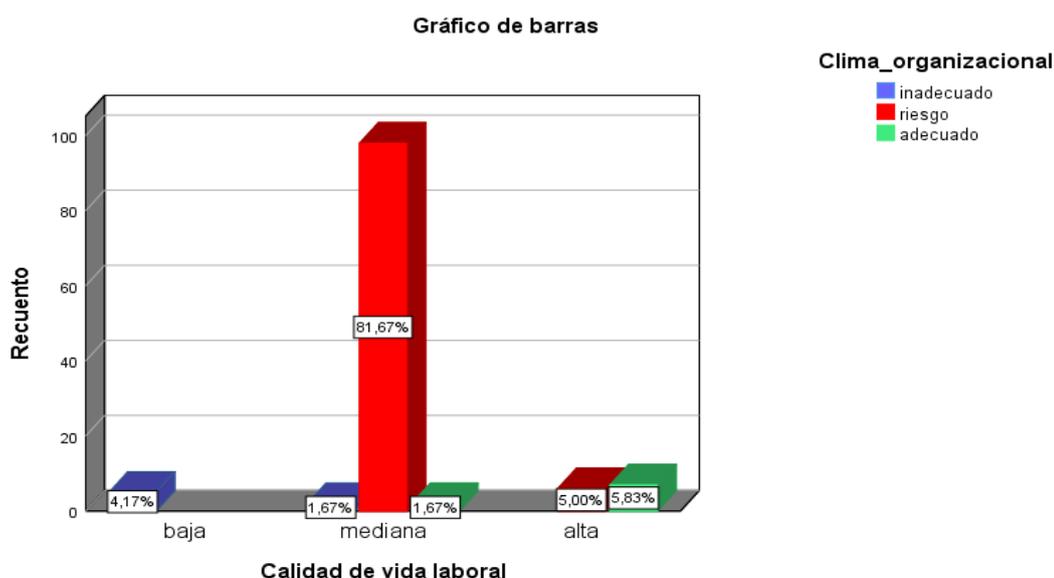
En la tabla 4 observamos que, del total de 120 encuestados, 108, que representan el 90,0% perciben un clima organizacional en riesgo, seguido de 9 encuestados que son el 7,5% perciben un clima organizacional adecuado. Por otro lado solo 3 encuestados que representan el 2,5% perciben un clima organizacional inadecuado.

**Tabla 5:** Calidad de vida laboral y Clima organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024

		Clima organizacional							
		Inadecuado		Riesgo		Adecuado		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Calidad de vida Laboral</b>	<b>Baja</b>	5	4,2%	0	0%	0	0%	5	4,2%
	<b>Mediana</b>	2	1,7%	98	81,7%	2	1,7%	102	85,0%
	<b>Alta</b>	0	0%	6	5,0%	7	5,8%	13	10,8%
	<b>Total</b>	7	5,8%	104	86,7%	9	7,5%	120	100,0%

Fuente: Encuesta aplicadas al personal de enfermería del Hospital Policial Augusto B. Leguía, Lima 2024

**Figura 2:** Calidad de vida laboral y Clima organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024



### Interpretación:

En la tabla 5 observamos que, del total de 120 encuestados, 98, que representan el 81,7%, tienen una mediana calidad de vida laboral y perciben un clima organizacional en riesgo; 7 encuestados que son el 5,8% tienen una alta calidad de vida laboral y perciben que el clima organizacional es adecuado; mientras que 5 encuestados, que constituyen el 4,2% tienen una baja calidad de vida laboral y perciben que el clima organizacional es inadecuado.

**Tabla 6:** Calidad de vida laboral y comportamiento organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024

		Comportamiento organizacional							
		Inadecuado		Riesgo		Adecuado		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Calidad de vida Laboral	Baja	4	3,3%	1	0,8%	0	0%	5	4,2%
	Mediana	2	1,7%	98	81,7%	2	1,7%	102	85,0%
	Alta	0	0 %	5	4,2%	8	6,7%	13	10,8%
	Total	6	5,0%	104	86,7%	10	8,3%	120	100.0%

Fuente: Encuesta aplicadas al personal de enfermería del Hospital Policial Augusto B. Leguía, Lima 2024

**Figura 3:** Calidad de vida laboral y comportamiento organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024



### Interpretación:

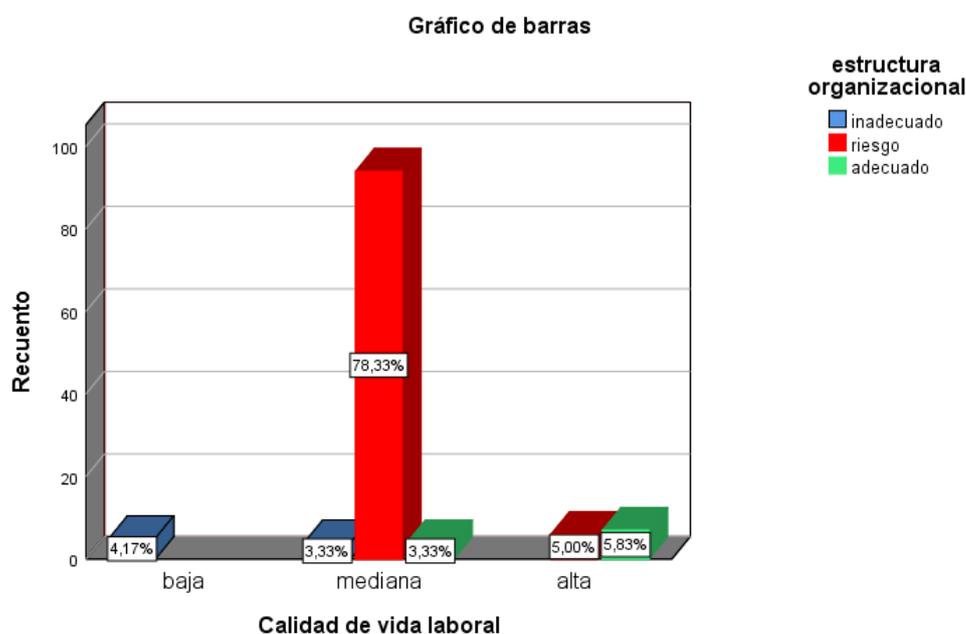
En la tabla 6 observamos que, del total de 120 encuestados, 98, que representan el 81,7%, tienen una mediana calidad de vida laboral y perciben un comportamiento organizacional en riesgo; 8 encuestados que son el 6,7% tienen una alta calidad de vida laboral y perciben que el comportamiento organizacional es adecuado; mientras que solo 4 encuestados, que constituyen el 3,3% tienen una baja calidad de vida laboral y perciben un comportamiento organizacional inadecuado.

**Tabla 7:** Calidad de vida laboral y estructura organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024

		Estructura organizacional							
		Inadecuado		Riesgo		Adecuado		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Calidad de vida Laboral	Baja	5	4,2%	0	0%	0	0%	5	4,2%
	Mediana	4	3,3%	94	78,3%	4	3,3%	102	85,0%
	Alta	0	0 %	6	5,0%	7	5,8%	13	10,8%
	Total	9	7,5%	100	83,37%	11	9,2%	120	100.0%

Fuente: Encuesta aplicadas al personal de enfermería del Hospital Policial Augusto B. Leguía, Lima 2024

**Figura 4** Calidad de vida laboral y estructura organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024



### Interpretación:

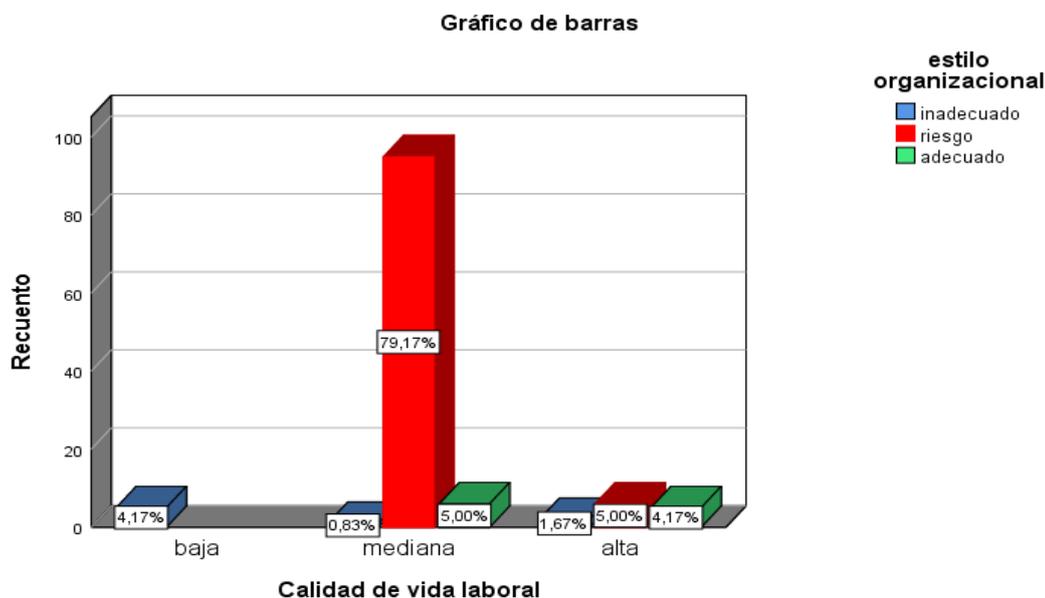
En la tabla 7 observamos que, del total de 120 encuestados, 94, que representan el 78,3 %, tienen una mediana calidad de vida laboral y perciben una estructura organizacional en riesgo; 7 encuestados que son el 5,8 % tienen una alta calidad de vida laboral y perciben que la estructura organizacional es adecuada; mientras que solo 5 encuestados, que constituyen el 4,2% tienen una baja calidad de vida laboral y perciben una estructura organizacional inadecuada.

**Tabla 8:** Calidad de vida laboral y estilo de dirección del personal enfermería de un hospital policial de Lima, 2024

		Estilo de dirección							
		Inadecuado		Riesgo		Adecuado		Total	
Calidad de vida Laboral		N	%	N	%	N	%	N	%
		Baja	5	4,2%	0	0 %	0	0%	5
	Mediana	1	0,8%	95	79,2%	6	5,0%	102	85,0%
	Alta	2	1,7 %	6	5,0%	5	4,2%	13	10,8%
	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>6,7%</b>	<b>101</b>	<b>84,2%</b>	<b>11</b>	<b>9,2%</b>	<b>120</b>	<b>100.0%</b>

Fuente: Encuesta aplicadas al personal de enfermería del Hospital Policial Augusto B. Leguía, Lima 2024

**Figura 5:** Calidad de vida laboral y estilo de dirección del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024



### Interpretación:

En la tabla 8 observamos que, del total de 120 encuestados, 95, que representan el 79,2 %, tienen una mediana calidad de vida laboral y perciben un estilo de dirección en riesgo; 5 encuestados que son el 4,2 % tienen una alta calidad de vida laboral y perciben que el estilo de dirección es adecuado; así mismo 5 encuestados, que constituyen el 4,2% tienen una baja calidad de vida laboral y perciben que el estilo de dirección es inadecuado.

#### 4.1.2 Prueba de hipótesis

##### Planteamiento de hipótesis general

**Ha:** Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el clima organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.

**Ho:** No existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el clima organizacional del personal de enfermería en un hospital policial de Lima, 2024

**Nivel de significancia:** El nivel de significancia teórica es de  $\alpha = 0,05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad de 95 %.

**Función de prueba:** La prueba de hipótesis se realizará con el coeficiente de correlación rho de Spearman, ya que las variables de calidad de vida laboral y clima organizacional son de acuerdo con su naturaleza: cualitativas y su escala de medición es ordinal para cada una de ellas.

##### Regla de decisión:

Rechazar Ho cuando la significancia observada “sig.” de los coeficientes del modelo es menor que  $\alpha$ .

No rechazar Ho cuando la significancia observada “sig.” de los coeficientes del modelo es mayor que  $\alpha$ .

**Tabla 9.** Correlación de la calidad de vida laboral y el clima organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024

			Calidad de vida laboral	Clima organizacional
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	120	120
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	120	120

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

**Interpretación:**

En la tabla 9 se observa que, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman, el grado de relación entre la calidad de vida laboral y el clima organizacional es  $\rho = ,704^{**}$ , lo que indica que la relación entre las variables es buena y positiva.

**Decisión estadística:**

Como el valor de significancia observada (0,001) es menor al valor de la significancia teórica ( $\alpha = 0,05$ ), se puede señalar que hay relación significativa entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe relación entre la calidad de vida laboral y el clima organizacional en el personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.

**Tabla 10.** Fuerza del coeficiente de correlación de Spearman



Manual de procesamiento estadístico para la investigación con SPSS. Universidad Privada Norbert Wiener, 2023 (54)

### Planteamiento de hipótesis específica 1

**Ha:** Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el comportamiento organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.

**Ho:** No existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el comportamiento organizacional del personal de enfermería en un hospital policial de Lima, 2024

**Nivel de significancia:** El nivel de significancia teórica es de  $\alpha = 0,05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad de 95 %.

**Función de prueba:** La prueba de hipótesis se realizó con el coeficiente de correlación rho de Spearman, ya que las variables de calidad de vida laboral y el comportamiento organizacional son de acuerdo con su naturaleza: cualitativas y su escala de medición es ordinal para cada una de ellas.

### Regla de decisión:

Rechazar Ho cuando la significancia observada “sig.” de los coeficientes del modelo es menor que  $\alpha$ .

No rechazar Ho cuando la significancia observada “sig.” de los coeficientes del modelo es mayor que  $\alpha$ .

**Tabla 11:** Correlación de la calidad de vida laboral y el comportamiento organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024

			<b>Calidad de vida laboral</b>	<b>Comportamiento organizacional</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Calidad de vida laboral</b>	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,603**
		N	120	120
	<b>Comportamiento organizacional</b>	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,603**	1,000
		N	,001	.
				120

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

**Interpretación:**

En la tabla 11 se observa que, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman, el grado de relación entre la calidad de vida laboral y el comportamiento organizacional es  $\rho = 0,603^{**}$ , lo que indica que la relación entre las variables es buena y positiva.

**Decisión estadística:**

Como el valor de significancia observada (0,001) es menor al valor de la significancia teórica ( $\alpha = 0,05$ ), se puede señalar que hay relación significativa entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe relación entre la calidad de vida laboral y el comportamiento organizacional en el personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.

## Planteamiento de hipótesis específica 2

**Ha:** Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y la estructura organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.

**Ho:** No existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y la estructura organizacional del personal de enfermería en un hospital policial de Lima, 2024

**Nivel de significancia:** El nivel de significancia teórica es de  $\alpha = 0,05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad de 95 %.

**Función de prueba:** La prueba de hipótesis se realizará con el coeficiente de correlación rho de Spearman, ya que las variables de calidad de vida laboral y la estructura organizacional son de acuerdo con su naturaleza: cualitativas y su escala de medición es ordinal para cada una de ellas.

### Regla de decisión:

Rechazar Ho cuando la significancia observada “sig.” de los coeficientes del modelo es menor que  $\alpha$ .

No rechazar Ho cuando la significancia observada “sig.” de los coeficientes del modelo es mayor que  $\alpha$ .

**Tabla 12:** Correlación de la calidad de vida laboral y estructura organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024

			Calidad de vida laboral	Estructura organizacional
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Calidad de vida laboral</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,630**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	120	120
	<b>Estructura organizacional</b>	Coeficiente de correlación	,630**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	120	120

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

**Interpretación:**

En la tabla 12 se observa que, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman, el grado de relación entre la calidad de vida laboral y la estructura organizacional es  $\rho = 0,630^{**}$ , lo que indica que la relación entre las variables es buena y positiva.

**Decisión estadística:**

Como el valor de significancia observada (0,001) es menor al valor de la significancia teórica ( $\alpha = 0,05$ ), se puede señalar que hay relación significativa entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe relación entre la calidad de vida laboral y la estructura organizacional en el personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.

### Planteamiento de hipótesis específica 3

**Ha:** Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el estilo de dirección del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.

**Ho:** No existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el estilo de dirección del personal de enfermería en un hospital policial de Lima, 2024

**Nivel de significancia:** El nivel de significancia teórica es de  $\alpha = 0,05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad de 95 %.

**Función de prueba:** La prueba de hipótesis se realizará con el coeficiente de correlación rho de Spearman, ya que las variables de calidad de vida laboral y el estilo de dirección son de acuerdo con su naturaleza: cualitativas y su escala de medición es ordinal para cada una de ellas.

#### Regla de decisión:

Rechazar Ho cuando la significancia observada “sig.” de los coeficientes del modelo es menor que  $\alpha$ .

No rechazar Ho cuando la significancia observada “sig.” de los coeficientes del modelo es mayor que  $\alpha$ .

**Tabla 13:** Calidad de vida laboral y el estilo de dirección del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024

			Calidad de vida laboral	Estilo de dirección
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,418**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	120	120
	Estilo organizacional	Coeficiente de correlación	,418**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	120	120

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

**Interpretación:**

En la tabla 13 se observa que, según el valor del coeficiente de correlación de Spearman, el grado de relación entre la calidad de vida laboral y el estilo de dirección es  $\rho = 0,418^{**}$ , lo que indica que la relación entre las variables es moderada y positiva.

**Decisión estadística:**

Como el valor de significancia observada (0,001) es menor al valor de la significancia teórica ( $\alpha = 0,05$ ), se puede señalar que hay relación significativa entre las variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe relación entre la calidad de vida laboral y el estilo de dirección en el personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.

#### 4.1.3 Discusión de los resultados

De acuerdo con los resultados obtenidos en este estudio se encontró que el 85% de enfermeros presento un nivel de calidad de vida laboral mediano, seguido de un 10.7% con un nivel de calidad de vida laboral alto, coincidiendo con el estudio realizado por Cárdenas et al. (13) indica que del total de enfermeros el 36,3% presenta una mediana calidad de vida laboral y el 29,3% una alta calidad de vida laboral , así mismo en la investigación realizada por Palomino (20) encuentra que la calidad de vida laboral en el personal de enfermería es alta con un 67,6% y guarda similitud con el estudio de Ojeda et al. (15) quien indica que el 63,1% de enfermeras presenta un nivel de calidad de vida laboral alta, se puede apreciar que, existe un predominio en las enfermeras por presentar un nivel de calidad de vida laboral mediano a alto, provocado por la satisfacción de las necesidades que pueden devenir de la naturaleza del trabajo que realizan.

En cuanto a los resultados obtenidos sobre el clima organizacional el 90,9% de enfermeros presenta un clima laboral en riesgo , seguido de un 7,5% adecuado y solo el 2,5% inadecuado, coincidiendo con la investigación realizada por Palomino ( 20) que indica en su estudio que personal de enfermería en un 58,8% presenta un clima organizacional de riesgo y para el 41.2% es adecuado, del mismo modo difieren porcentualmente con el estudio realizado por Garcés (19 ) el cual indica que el 66,2% de enfermeros presentan un clima organizacional adecuado, el 28.6% se encuentra en nivel de riesgo y pero coincide en que la menor cantidad con un 5.3% es inadecuado ,del mismo modo Padilla (20) en su estudio indica que el 91% de enfermeros encuestados presentan un clima organizacional adecuado y coincide en que la menor cantidad es para un clima organizacional inadecuado con un 9%, a la vez estos estudios difieren de la investigación realizada por Alfaro (23) en la que el 48.3% de los enfermeros presentan un inadecuado clima organizacional y un 46% presenta un clima organizacional en

riesgo y solo el 5.7% un nivel adecuado, se puede ver que existe un alto porcentaje en cuanto a clima organizacional de riesgo e inadecuado que se traduce en un ambiente de trabajo hostil que trasciende en la productividad y el éxito de la organización.

En cuanto a la calidad de vida laboral en relación al clima organizacional se encontró que del total de enfermeras que presentan una alta calidad de vida laboral 5,8% presentan un clima organizacional adecuado que en contraste con el estudio realizado por Coronel (21) se ve en menor proporción ya que para este autor resultó que de los enfermeros que presentan una calidad de vida laboral alta el 83,3% presentaron un clima organizacional adecuado, del mismo modo en cuanto a los resultados obtenidos se halló que existe relación entre la calidad de vida laboral y el clima organizacional con un coeficiente de correlación de  $\rho = 0,704^*$  siendo positiva buena, resultados similares a los encontrados por la investigación de Coronel (21) que confirma que existe una correlación positiva pero baja entre el clima organizacional y la calidad de vida laboral con un valor de coeficiente de correlación es de  $\rho = 0,382^*$ , entendiéndose que una buena calidad de vida laboral mejora el clima organizacional en el trabajo que realizan las enfermeras.

En cuanto a la relación entre la calidad de vida laboral y la dimensión comportamiento organizacional se pudo hallar una relación significativa con una  $\rho$  de  $0,603^*$ , que indica que existe una relación buena positiva, que guarda similitud con el estudio realizado por Garces (19) que encontró una relación positiva baja con un  $\rho = 0,215^*$ , entendiéndose que si el comportamiento organizacional mejora se verá reflejado en la calidad de vida laboral del enfermero.

En cuanto a la relación entre la calidad de vida y la dimensión estructura organizacional en el estudio se halló que existe una relación positiva buena con un rho de 0,630\* y a la vez existe relación positiva moderada entre la calidad de vida y la dimensión estilo de dirección con un rho de 0,418\*, resultados que discrepan con la investigación realizada por Garces (19) que con un valor de rho= 0,082 no encontró relación entre la calidad de vida laboral y la estructura organizacional y encontró relación mínima con un rho = 0.118\* entre la calidad de vida laboral y el estilo de dirección, se puede decir entonces que estas dimensiones pueden limitar las funciones de la enfermera pero no es representativo para alterar la calidad de vida laboral de estos profesionales.

## CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Conclusiones

#### **Primera**

Existe correlación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el clima organizacional del personal de enfermería evidenciado por  $p < 0,001$  y  $\rho = 0,704$ , señalando una relación buena y positiva. Los resultados descriptivos señalan que el personal de enfermería presenta mayormente una mediana calidad de vida laboral y perciben un clima organizacional en riesgo con un 81,7%, seguido de una calidad de vida alta y un clima organizacional adecuado representado con un 5,8%, Por otro lado, solo el 4,2 % de los encuestados presentan baja calidad de vida laboral y perciben un clima organizacional inadecuado.

#### **Segunda**

Existe correlación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el comportamiento organizacional del personal de enfermería evidenciado por  $p < 0,001$  y  $\rho = 0,603$ , señalando una relación buena y positiva. Los resultados descriptivos señalan que el personal de enfermería presenta mayormente una mediana calidad de vida laboral y percibe un comportamiento organizacional en riesgo con un 81,7%; seguido de una calidad de vida alta y un comportamiento organizacional adecuado representado con un 6,7%. Así mismo los resultados revelaron que el personal de enfermería que presentan una baja calidad de vida laboral percibe un comportamiento organizacional inadecuado con un 3,3%.

### **Tercera**

Existe correlación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y estructura organizacional del personal de enfermería evidenciado por  $p < 0,001$  y  $\rho = 0,630$ , evidenciando una relación buena y positiva. Los resultados descriptivos señalan que el personal de enfermería presenta mayormente una mediana calidad de vida laboral y percibe una estructura organizacional en riesgo con un 78,3%; seguido de una alta calidad de vida laboral y una estructura organizacional adecuada representado con un 5,8%. Por otro lado, los encuestados que presentan una baja calidad de vida laboral perciben una estructura organizacional inadecuada con un 4,2%.

### **Cuarta**

Existe correlación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y estilo de dirección del personal de enfermería evidenciado por  $p < 0,001$  y  $\rho = 0,418$ , señalando una relación moderada y positiva. Los resultados descriptivos señalan que el personal de enfermería presenta mayormente una mediana calidad de vida laboral y percibe una estructura organizacional en riesgo representado por un 79,2%; en cuanto a los encuestados que presentan una alta calidad de vida laboral perciben un estilo de dirección adecuado representado con un 4,2%. Por otro lado, el personal de enfermería que presentan una baja calidad de vida laboral percibe un estilo de dirección inadecuado con un 4,2%.

## 5.2. Recomendaciones

### **Primera**

Se recomienda la elaboración e implementación de un Programa de Intervención para el personal de enfermería que favorezca su calidad de vida laboral óptima, considerando especialmente la administración del tiempo,

### **Segunda**

Se recomienda revisión de los aspectos relacionados a la estructura del clima organizacional involucrando a todos los actores de la gestión de servicios, teniendo en cuenta que es la dimensión que se asocia significativamente a la calidad de vida laboral.

### **Tercera**

Se sugiere establecer mecanismos de seguimiento y evaluación del personal de enfermería, que permitan identificar áreas de oportunidad y fortalezas en el desempeño del personal. Asimismo, es importante fomentar un ambiente de trabajo colaborativo que permita una comunicación fluida y de respeto.

**Cuarta** Elaboración de políticas y programas que promuevan el bienestar y satisfacción del personal, Implementando un programa de actividades que promuevan un ambiente de trabajo saludable y productivo, que permitan respetar las leyes laborales como también los derechos de los trabajadores. Los directivos deben tener en cuenta que el personal motivado, valorado presentan un mayor desempeño

## REFERENCIAS

1. Trejo P, Esparza E, Zorrilla LB, Valdéz Esparza G, Calderón A. Asociación entre calidad de vida laboral y estilo de vida en personal de enfermería. *Ciencia Latina* [Internet]. 2023 [citado 18 de noviembre de 2023];7(2):5598-612. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/5742>.
2. Cedeño S. Calidad de Vida en el trabajo de las y los licenciados en enfermería de las instituciones de salud de la República del Ecuador. [Tesis Maestría]. Argentina: Universidad Maimónides; 2020.
3. Santos E, Vieira E, Albuquerque L, Nogueira W, Nogueira L. Calidad de vida em el Trabajo de enfermeros de Instituciones hospitalarias de la red pública. *Enferm. glob.* [Internet]. 2021 [consultado 18 noviembre 2023]; 20(63): 461-501. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412021000300015](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000300015)
4. Zapata A. Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en el personal de Enfermería de un Hospital Público. [Tesis de Maestría]. San Luis Potosí: Universidad Autónoma de San Luis Potosí; 2022.
5. Serrano L. Clima organizacional y calidad de atención del profesional de Enfermería en un Hospital Público de Cusco [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2022.
6. Sayán M. Inteligencia emocional y percepción del clima organizacional en colaboradores de la red de salud Utcubamba [Tesis de Maestría]. Cajamarca: Universidad Nacional de Cajamarca; 2021.
7. Ayala V. Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral de los enfermeros de un Hospital de nivel II-2 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108382/Ayala\\_OVE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108382/Ayala_OVE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

8. Rubio V. Sobrecarga laboral y calidad de vida del profesional de Enfermería en un Hospital Nacional [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2023.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/120998/Rubio\\_AV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/120998/Rubio_AV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
9. Contreras R. Clima organizacional y engagement de las enfermeras que laboran en áreas críticas de un hospital del MINSA [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2023.  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/19473/Contreras\\_gr.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/19473/Contreras_gr.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
10. Merino E. Estilos de liderazgo y clima organizacional del profesional de Enfermería en un hospital de Lima Metropolitana [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2023.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114288/Merino\\_DEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/114288/Merino_DEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
11. Kolb D, Rubien I, McIntyre J. Psicología de las Organizaciones: Problemas contemporáneos. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana; 1985.
12. Goncalves A. Dimensiones del Clima Organizacional. [Internet] 1997 [consultado 19 nov 2023] Disponible en: [www.calidad.org/articles/dec97/2dec97.htm](http://www.calidad.org/articles/dec97/2dec97.htm).
13. Cárdenas A, Hernández J, Rodríguez L, Quiroz A, Martínez R. Clima y calidad de vida laboral en personal de Enfermería de un Hospital de segundo nivel. México: Universidad Juárez del Estado de Durango; 2021.
14. Ángel-Salazar E, Fernández-Acosta C, Santes-Batián M, Fernández-Sánchez H, Zepeta-Hernández D. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la

- salud. Enfermería universitaria [Internet]. 2020 [consultado 19 noviembre 2023]; 17(3): 273-283. Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-70632020000300273](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273)
15. Ojeda R, Mul J, Jiménez O. Calidad de vida laboral en personal de Enfermería de un Hospital Privado en Yucatán. Revista Iberoamericana de las ciencias sociales y humanísticas [Internet]. 2020 [consultado 19 noviembre 2023]; 9(17): 430-458. Disponible en: <https://ricsh.org.mx/index.php/RICSH/article/view/205>
16. Silveira G, Da Penha R, Aline V, Teixeira J, Da Silva I. Calidad de vida en el Trabajo y el perfil demográfico-laboral de la enfermería en unidad de Urgencias. Enfermería global [Internet]. 2019 [consultado 19 noviembre 2023]; 18(55): 510-553. Disponible en: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412019000300016&script=sci\\_arttext](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1695-61412019000300016&script=sci_arttext)
17. Mendoza-Llanos R, Moyano-Díaz E. Las variaciones de la satisfacción vital según edad y clima organizacional en trabajadores de la salud. Revista Gerencia y políticas de salud [Internet]. 2019 [consultado 20 noviembre 2023]; 18(36): 1657-7027. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/545/54574649005/54574649005.pdf>
18. Hernández L, Austrias S. Influencia del clima organizacional y ausentismo laboral de Enfermería en Hospital de Segundo nivel. Pensamiento Crítico: Revista de Investigación multidisciplinaria [Internet]; 5(8): 10-23. Disponible en: [https://pensamientocriticoudf.com.mx/images/img/PDF/5\\_No\\_8/ART.%202%202018-I.pdf, 2018](https://pensamientocriticoudf.com.mx/images/img/PDF/5_No_8/ART.%202%202018-I.pdf, 2018)
19. Garces J. Clima organizacional y motivación laboral en el profesional de Enfermería de un Hospital de Lima [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2023.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122392/Garces\\_CJG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122392/Garces_CJG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

20. Palomino H. Clima organizacional en la calidad de vida profesional del personal asistencial de un Hospital Nivel II en Andahuaylas [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74651/Palomino\\_CH-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74651/Palomino_CH-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)

21. Coronel M. Clima organizacional y calidad de vida laboral en profesionales de enfermería del servicio de hospitalización covid-19 Hospital Policía Nacional Del Perú Luis N. Sáenz, Lima 2021. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional del Callao; 2021.

<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/71112/TESIS%20DE%20MAESTRIA%20DE%20MIRIAM%20SEGUNDINA%20CORONEL%20CRISTO%20BAL%20%2814%20SETIEMBRE%202022%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

22. Padilla F. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de Enfermería del Hospital San José del Callao [Tesis de doctorado]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2020.

<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5076/TESIS%20DOCTORADO%20MARTHA%20PADILLA%20%28MARZO%202020%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

23. Alfaro C y Mallma M. Clima organizacional y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión 2022. Universidad Nacional del Callao; 2023. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional del Callao. 2022

<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/7947/TESIS%20-%20ALFARO-MALLMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

24. Katzell RA, Yankelovich D, Frein M, Ornati OA, Nash A. Work, Productivity, and Job Satisfaction an Evaluation of Policy-Related Research. Publisher: Psychological Corporation. New York; 1975.
25. Suttle J.L. Improving life at work: problems and prospects. En Hackman, J.R. y Suttle, J.L (eds.). Improving life at work: behavioral science approaches to organizacional change. Goodyear Publishing Company, Santa Mónica; 1977.
26. Nadler DA, Lawler EE. Factors influencing the success of labor-management quality of work life projects. Journal of Occupational Behavior, [Internet] 1983 [consultado 19 nov 2023] 1(1), 53-67. Disponible en: <https://www.jstor.org/stable/3004064>
27. Delamotte Y, Takezawa S. Quality of working life in international perspective. Ginebra: OIT; 1984.
28. Turcotte PR. Calidad de vida en el trabajo. Madrid: Trillas; 1985.
29. Sun B. Quality of working life programs: an empirical assessment of desings and outcomes. UMI Dissertation Services. University of Georgia; 1988.
30. Fernández M, Giménez L. Criterios para definir la CVL. En Libro de Simposios. 1º Congreso Iberoamericano y 3º Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, pp. 477-484. Madrid: COP; 1988.
31. Robbins S. Organizational behavior: concepts, controversies and applications. Englewood Cliffs: Prentice-Hall; 1989.
32. Munduate L. Aportaciones de la perspectiva de la CVL a las relaciones laborales. En Munduate, L. y Barón, M. (Comp.) Gestión de Recursos Humanos y CVL. Madrid: Eudema; 1993.
33. Heskett J. Putting the service-profit chain to work». Har - vard Bussiness Review, March-april, pp. 164-174; 1994.

34. Fernández M. Diccionario de RRHH. Organización y dirección. Madrid: Díaz de Santos; 1999.
35. Lau RSM. Quality of work life and performance. An ad hoc investigation of two elements in the service profit chain model». *International Journal of Service Industry Management*, 11(5); 422-437; 2000.
36. Jokinen E, Heiskanen T. Is the measured good quality of working life equivalent to strategically strong HRM system? *Procedia-social and behavioral sciences*, 2013. 81, 131-141. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/jj.sbspro.2013.06.401>.
37. Grote G, Guest, D. The case for reinvigorating quality of working life research. *Human Relations*, 2017. 70(2), 149-167. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0018726716654746>.
38. González R, Hidalgo G, Salazar J, Preciado M. Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohilo”. *Ciencia y Trabajo*. 2010 AbrJun; 12(36):332-340.
39. Dessler G. Organización y Administración Enfoque Situacional. Editorial Prentice/Hall internacional; 1976.
40. Forehand GA, Gilmer B. Environmental Variation in studies of organizational behavior. *Psychological Bulletin*; 1964.
41. Halpin A, Croft D. The organizational climate and individual value systems upon job satisfaction. *Personnel Psychology*, 22, 171-183; 1963.
42. Litwin GH, Stringer RA. Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School Press; 1968.
43. Walster E, Walster GW, Scott WG. Equity: theory and research. Boston: Allyn & Bacon; 1978.
44. Likert R, Gibson J. Nuevas Formas para Solucionar Conflictos. Editorial Trillas; 1986.

45. Likert R. El factor humano en la empresa, su dirección y valoración. Bilbao: Ediciones Deusto; 1969.
46. Segredo AM. Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. Rev Cubana Salud Pública [Internet]. 2017 Mar [citado 2023 Dic 01]; 43(1): 57-67. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662017000100006&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100006&lng=es).
47. Pritchard RD, Karasick BM. The effect organizational climate on managerial job satisfaction. Prentice hall; 1972.
48. María Elisa Moreno-Ferguson, Alejandra María Alvarado-García. La Teoría de Adaptación de Callista Roy: Cómo enfrentar los desafíos de la vida. Aquichan vol.9 no.1 Bogotá 2009. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1657-59972009000100006](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-59972009000100006)
49. Carrasco S. Metodología de la Investigación Científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. 2da. Ed. Lima: Editorial San Marcos; 2017.
50. Hernández R. Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc Graw Hill; 2018.
51. Cruz CMR. Calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia, Piura, 2020. [Tesis de Maestría] Piura: Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51560/Cruz\\_LCMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51560/Cruz_LCMR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
52. Carrillo, G. Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional asistencial del Hospital Belén Lambayeque, 2022. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, 2022]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78507>.

53. Molina N. La bioética: sus principios y propósitos, para un mundo tecnocientífico, multicultural y diverso. *Revista Colombiana de Bioética* [Internet]. 2013;8(2):18-37. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=189230852003>.
54. Manual de procesamiento estadístico para la investigación con SPSS. Universidad Privada Norbert Wiener, 2023 (54)

## **ANEXOS**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><b>Problema general</b> ¿Existe relación entre la calidad de vida laboral y el clima organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.</p>	<p><b>Objetivo general.</b> Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el clima organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre la Calidad de Vida Laboral y el Clima Organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.</p>	<p><b>Variable 1</b> Calidad de Vida Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Soporte institucional para el trabajo</li> <li>● Seguridad en el trabajo</li> <li>● Integración al puesto de trabajo</li> <li>● Satisfacción por el trabajo</li> <li>● Bienestar logrado a través del trabajo</li> <li>● Desarrollo persona del trabajador</li> <li>● Administración del tiempo libre</li> </ul>	<p><b>Método:</b> Hipotético - deductivo</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo de investigación</b> No experimental Aplicada</p> <p><b>Método y diseño de la investigación</b> Diseño correlacional Transversal</p> <p><b>Población</b> 120 trabajadores profesionales y no profesionales de enfermería del Hospital PNP Augusto B. Leguía.</p> <p><b>Muestra:</b> Censal</p>

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Existe relación entre la calidad de vida laboral y comportamiento organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024?</p> <p>¿Existe relación entre la calidad de vida laboral y estructura organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024?</p> <p>¿Existe relación entre la calidad de vida laboral y el estilo de dirección del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024??</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y comportamiento organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.</p> <p>Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y estructura organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.</p> <p>Determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el estilo de dirección del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y comportamiento organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.</p> <p>Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y estructura organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.</p> <p>Existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y el estilo de dirección del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024.</p>	<p><b>Variable 2</b></p> <p>Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Comportamiento Organizacional</li> <li>● Estructura Organizacional</li> <li>● Estilo de dirección</li> </ul>	

**Anexo 2: Instrumento 1****CALIDAD DE VIDA LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL**

**Presentación:** Reciba un cordial saludo, la investigación titulada “CALIDAD DE VIDA LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL POLICIAL DE LIMA, 2024”, tiene por finalidad obtener información que permita establecer mejoras en la institución. La información que brinde es anónima y confidencial.

**Instrucciones:** Marque con una “X” la alternativa que considere de acuerdo con su vivencia en el trabajo, no existe respuesta correcta o incorrecta.

**DATOS PERSONALES****1. Edad**

- a. Menos de 30 años
- b. 30 a 39 años
- c. 40 a 49 años
- d. 50 a 59 años
- e. 60 a más años

**2. Sexo**

- a. Femenino
- b. Masculino

**3. Tipo de trabajador**

- a. Profesional
- b. No profesional

**4. Tiempo de servicio**

- a. Menos de 5 años
- b. 6 a 8 años
- c. 9 a 11 años
- d. 12 años a más

## CALIDAD DE VIDA LABORAL

ENUNCIADO	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Medianamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Este es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo.					
2. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores.					
3. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo hacer mi trabajo.					
4. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo.					
5. En mi empresa se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción.					
6. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes.					
7. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo.					
8. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo.					
9. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas en mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.).					
10. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa es:					
11. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.					
12. Grado de satisfacción que siento del trabajo que tengo con mis compañeros de trabajo.					
13. Corresponde a la frecuencia en que en mi empresa se respetan mis derechos laborales.					
14. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.					

<b>ENUNCIADO</b>	<b>Muy insatisfecho</b>	<b>Insatisfecho</b>	<b>Medianamente satisfecho</b>	<b>Satisfecho</b>	<b>Muy satisfecho</b>
15. Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro:					
16. Mi grado de satisfacción por trabajar en la empresa (comparando con otras instituciones que conozco), es:					
17. Con relación a las funciones que desempeño en esta empresa, mi nivel de satisfacción es:					
18. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es:					
19. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento:					
20. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es:					
21. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro:					
22. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
23. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarme, alimentarme, etc.).					
24. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos.					
25. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios.					
26. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo.					
27. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa.					
28. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.					
29. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.					
30. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo.					
31. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos, y/u otros).					

**Anexo 3: Instrumento 2**  
**CLIMA ORGANIZACIONAL**

<b>ENUNCIADO</b>	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
1. El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable.			
2. La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.			
3. Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.			
4. Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.			
5. Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.			
6. Los trabajadores conocen la misión de la institución.			
7. Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.			
8. Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.			
9. Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.			
10. El trabajo que realizo me gusta.			
11. El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.			
12. Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.			
13. Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo			
14. En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.			
15. Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.			
16. Las condiciones físicas de trabajo son buenas.			
17. Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.			
18. Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.			
19. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.			

<b>ENUNCIADO</b>	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
20. En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.			
21. Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.			
22. La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.			
23. El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.			
24. Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución.			
25. Las acciones de control se realizan de forma planificada.			
26. Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.			
27. El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.			
28. Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.			
29. En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.			
30. Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.			
31. En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.			
32. Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.			
33. Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos.			
34. Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.			
35. Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de la institución.			
36. Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.			
37. La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.			

<b>ENUNCIADO</b>	<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
38. La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.			
39. En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.			
40. Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.			
41. A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo.			
42. Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.			
43. Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular			
44. Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.			
45. Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran			
46. En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.			
47. Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución.			
48. La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.			
49. Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución.			
50. Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.”			

**Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos**  
Coeficiente de alfa de Cronbach

**Calidad de vida laboral**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	31

Se evidencia que el coeficiente de alfa de Cronbach es 0,882, indicando que el instrumento que mide la calidad de vida laboral tiene muy buena confiabilidad

**Clima organizacional**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,988	50

Se evidencia que el coeficiente de alfa de Cronbach es 0,988, indicando que el instrumento que mide el clima organizacional tiene muy buena confiabilidad

**Anexo 5: Consentimiento informado****CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: GUILLÉN CESPEDES, CARMEN EULALIA

CORONEL FERNÁNDEZ ZONIA

Título: “CALIDAD DE VIDA LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL POLICIAL DE LIMA, 2024”

---

**Propósito del estudio**

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “CALIDAD DE VIDA LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL POLICIAL DE LIMA, 2024.

El propósito de este estudio es determinar la calidad de vida laboral relacionada al clima organizacional en el personal de enfermería, su ejecución permitirá realizar acciones que puedan dar alternativas de solución a la problemática que podría atravesar el trabajador de este centro hospitalario.

**Procedimientos**

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Explicar el propósito de la investigación
- Una encuesta

La encuesta puede demorar unos 50 minutos. Los resultados del cuestionario se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

**Riesgos**

Su participación en el estudio no implica riesgos que afecten su estado de salud o integridad, debido a que los instrumentos estarán debidamente codificados y se reservarán con estricta confidencialidad por parte de la investigadora.

**Beneficios**

Usted se beneficiará con este estudio, respecto a la identificación de aquello que puede estar afectando su estado de salud laboral y a la organización en su centro de trabajo. A partir de la información ofrecida se establecerán acciones de mejora.

**Costos e incentivos**

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

**Confidencialidad**

La información será reservada mediante códigos y no con nombres, lo cual evitará sea usted identificado (a). Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

**Derechos del participante**

Si usted se siente incómodo durante la encuesta, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio.

Puede comunicarse con las investigadoras Carmen Eulalia Guillen Céspedes al número 944265279, Zonia Coronel Fernández al número 939964486 y al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: [comite.etica@uwiener.edu.pe](mailto:comite.etica@uwiener.edu.pe)

**CONSENTIMIENTO**

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Nombres:

DNI:

Investigador

Nombres:

DNI:

## Anexo 6: Declaración jurada de compromiso con las buenas prácticas éticas



### DECLARACIÓN JURADA DE COMPROMISO CON LAS BUENAS PRÁCTICAS ÉTICAS

Yo, **CORONEL FERNÁNDEZ, ZONIA**, identificada con **DNI No 16800408**, con domicilio en **Calle Miguel Ortiz No 517 Urb. Villa Sol distrito de los Olivos** y **GUILLÉN CÉSPEDES, CARMEN EULALIA**, identificada con **DNI No 10250017**, con domicilio en **Jirón los Eucaliptos Mz. A lote 7 Urb. la Esperanza distrito de los Olivos**, desde nuestra calidad como **Estudiantes**, contando con la asesoría del Mg. **MILLONES GOMEZ, SEGUNDO GERMAN**, identificado con **DNI N° 10690269**, con domicilio en **Calle 11 Mz. H1 Lote 30 3ra etapa Urb. Santo Domingo - Carabayllo**; declaramos bajo juramento que durante el desarrollo de la investigación científica titulada: **“Calidad de vida laboral y clima organizacional del personal de enfermería de un hospital policial de Lima, 2024”** cumpliremos las normas del Código de Ética de la Universidad Norbert Wiener y los siguientes principios establecidos en el Código Nacional de Integridad Científica del CONCYTEC:

- a. Integridad en las actividades de investigación científica y gestión.
- b. Honestidad intelectual en todos los aspectos de la investigación científica.
- Resultado del Turnitin
- c. Objetividad e imparcialidad en las relaciones laborales y profesionales.
- d. Veracidad, justicia y responsabilidad en la ejecución y difusión de los resultados de la investigación científica.
- e. Transparencia, actuando sin conflicto de interés, declarando y manejando el conflicto, sea este económico o de otra índole.

Por el contrario, de no cumplirlas nos someteremos a las sanciones señaladas en el Código de Ética para la Investigación de la universidad Norbert Wiener y en el Código Nacional de Integridad Científica del CONCYTEC:

Firma: \_\_\_\_\_

**CORONEL FERNÁNDEZ, ZONIA**

Firma: \_\_\_\_\_

**GUILLÉN CÉSPEDES, CARMEN EULALIA**

Firma: \_\_\_\_\_

**MILLONES GOMEZ, SEGUNDO GERMAN**

**Fecha: 14/01/2024**

**Anexo 7:** Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos

POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ  
DIRECCIÓN DE SANIDAD POLICIAL  
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN  
ÁREA DE GESTIÓN DE LA ESPECIALIZACIÓN DE  
PROFESIONALES PARA LA SALUD POLICIAL

REF.: Expediente Administrativo con HT SIGE  
MIN N°20240140683 de 14FEB24,  
relacionado a la solicitud de la **MAY. S PNP  
Carmen Eulalia GUILLEN CESPEDES**,  
para realizar proyecto de investigación en el  
Hospital Policial "Augusto B. Leguía".

73

**DECRETO N° 109 - 2024-DIRSAPOL/OFAD-AREGEPSP.EI**

Visto el expediente administrativo de la referencia, relacionado a la solicitud presentada por la MAYOR SPNP Carmen Eulalia GUILLEN CESPEDES, quien peticona Autorización para desarrollar Proyecto de Investigación presentado en coautoría con la MAYOR SPNP Zonia CORONEL FERNANDEZ, egresadas de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, en el Hospital Policial "Augusto B. Leguía"; **PASE** al señor **General S PNP Ricardo Jesús TINOCO TEJADA, Director del Hospital Policial "Augusto B. Leguía"**, con la finalidad de comunicarle que esta Dirección **AUTORIZA** a la **MAY.SPNP Carmen Eulalia GUILLEN CESPEDES** y a la **MAY.SPNP Zonia CORONEL FERNANDEZ**, realizar sin costo para el Estado, el proyecto de investigación titulado "**CALIDAD DE VIDA LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL POLICIAL DE LIMA, 2024**", con fines académicos, para obtener el Grado de Maestría en Ciencias en Enfermería con mención en Gerencia de los Cuidados de Enfermería, a través de la Universidad Norbert Wiener, y; se sirva disponer por quien corresponda, se brinden las facilidades necesarias para la aplicación de instrumentos de investigación; asimismo la Unidad de Docencia y Capacitación - HN PNP "LNS", dispondrá la supervisión y monitoreo de dicha actividad, informando de su resultado, debiendo comunicar a la Oficial SPNP en mención, que deberá presentar una copia del estudio realizado al término de su investigación.

Miraflores, **21 MAR. 2024**

NECC/PJPM  
rjfc.



OS - 292453  
Nagy Esaú CABRERA CONTRERAS  
GENERAL SPNP  
DIRECTOR DE SANIDAD POLICIAL

## Anexo 8: Informe Turnitin

### Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**TESIS VERSIÓN FINAL 2024 WORD - Zona Coronel y Carmen Guillen 21-06-2024.docx**

AUTOR

**CORONEL GUILLEN**

RECuento de palabras

**17457 Words**

RECuento de caracteres

**96872 Characters**

RECuento de páginas

**90 Pages**

Tamaño del archivo

**1.6MB**

Fecha de entrega

**Jun 21, 2024 6:17 AM GMT-5**

Fecha del informe

**Jun 21, 2024 6:19 AM GMT-5**

#### ● 7% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 6% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

#### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

## ● 7% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 6% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	<b>uwiener on 2024-04-05</b> Submitted works	1%
2	<b>uwiener on 2024-03-04</b> Submitted works	<1%
3	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet	<1%
4	<b>uwiener on 2024-01-30</b> Submitted works	<1%
5	<b>hdl.handle.net</b> Internet	<1%
6	<b>uwiener on 2023-05-10</b> Submitted works	<1%
7	<b>Universidad Cesar Vallejo on 2023-07-21</b> Submitted works	<1%
8	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b> Internet	<1%