

UNIVERSIDAD DEL BÍO BÍO/ FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y LOS  
ALIMENTOS/ESCUELA DE ENFERMERÍA



**RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS  
FUNCIONARIOS DE LA SECRETARÍA MINISTERIAL DE SALUD ÑUBLE, 2015.**

INTEGRANTES: MOSCOSO CONTRERAS, BERTA ANDREA  
PALOMO RECABARREN, MACARENA ANDREA  
SOLÍS COFRÉ, MARÍA BEATRIZ  
TORRES LÓPEZ, DANIELA FRANCISCA  
DOCENTE GUÍA: E.U MG. SALUD PÚBLICA PAMELA AURORA  
MONTROYA CÁCERES

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE  
LICENCIADO EN ENFERMERÍA  
CHILLÁN, 2015**

## **AGRADECIMIENTOS**

- A nuestra docente guía, Sra. Pamela Montoya Cáceres E.U. Magister en Salud Pública, por su preocupación, apoyo y orientación en el desarrollo de esta investigación.
- Al Sr. Miguel Ángel López E., asesor estadístico, por su paciencia, buena disposición y guía constante para el procesamiento e interpretación de datos.
- Al Doctor en Enfermería José Leiva, por la orientación inicial a la investigación y el tiempo dedicado.
- A la Sra. Juanita San Martín, jefa de Recursos Humanos de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble, por permitir la gestión con departamentos independientes para la realización de este estudio.
- A los funcionarios que accedieron a participar en el presente estudio, por su disposición y colaboración.

## DEDICATORIAS

*A los amores de mi vida: mi hija Catalina, la razón principal para emprender y continuar este hermoso camino, y a Roberto, mi sol y estrellas. A toda mi familia, cercana y lejana, cuyo cariño y apoyo han sido fundamentales: a mi mamá y mi abuelita, por fin puedo decir ¡misión cumplida! Mención especial para mi amigo Rodrigo N., por su gentil y paciente ayuda.*

*Berta Moscoso*

*A mis padres, Ana María y Francisco, como símbolo de agradecimiento por su amor, dedicación, tiempo, esfuerzo y fe dedicada a mí. Gracias por confiar y apoyarme de forma incondicional, gracias por hacerme luchar por mis sueños, y ser el faro que guió mi camino cuando sentía que no había dirección.*

*Macarena Palomo*

*Dedico este gran esfuerzo a mis padres, Marcelo y Nina, quienes me han brindado su apoyo en todo momento, especialmente en las largas jornadas para culminar este proceso. Igualmente a mi pequeña hija, Agustina, por ser el motivo para cada día salir adelante y con ello brindarte un próspero futuro.*

*Ma. Beatriz Solís*

*Con cariño a mi familia, especialmente a mis padres por su apoyo incondicional y ser un pilar fundamental en todo momento; también a mi hija, Sofía, por su amor incondicional y por ser la motivación a continuar en todo proceso a lo largo de este camino, que no ha sido fácil, pero que finalmente está culminando de la mejor manera y has sabido entender en cada momento.*

*Daniela Torres*

## RESUMEN

**OBJETIVOS:** Conocer la relación entre el Clima Organizacional y la Calidad de Vida Laboral de una institución de gestión en salud. **METODOLOGÍA:** Se utilizó un diseño de investigación cuantitativo, correlacional, descriptivo, de corte transversal, en una muestra de 71 trabajadores obtenida a partir de una población de 94 funcionarios. Los datos fueron recolectados mediante la aplicación del instrumento de Calidad de Vida Laboral CVT-GOHISALO - validado en México (2010), la adaptación en Chile del cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer (2013), y un cuestionario de características sociodemográficas y laborales de elaboración propia. Utilizando el programa estadístico SPSS versión 15, y previa comprobación de normalidad con la prueba Kolmogórov-Smirnov, se correlacionó las variables utilizando coeficientes de correlación *eta*, *r* de Pearson y Rho de Spearman. **RESULTADOS:** Se evidenció la existencia de una correlación estadísticamente significativa y directamente proporcional entre el Clima Organizacional y la Calidad de Vida Laboral, cuya varianza es explicada por el clima en un 56.4%. **CONCLUSIONES:** En cuanto a las dimensiones de ambas variables, se obtuvo correlación estadísticamente significativa y directamente proporcional entre las dimensiones “estructura”, “calidez”, “apoyo” e “identidad” del Clima Organizacional con todas las dimensiones de Calidad de Vida Laboral, mientras que, entre las variables sociodemográficas consideradas en el estudio, sólo “edad”, presentó correlación con las dimensiones “seguridad en el trabajo” y “bienestar logrado en el trabajo” de Calidad de Vida Laboral, y además con la dimensión “recompensa” de Clima Organizacional.

**PALABRAS CLAVE:** Clima organizacional, Calidad de Vida Laboral, Organizaciones Gestoras en Salud, Enfermería.

## ABSTRACT

**OBJECTIVE:** The purpose of this study was to know the relation between organizational Climate and Quality of Working Life of a health management institution. The design used in this research was quantitative, correlational, descriptive, cross-sectional, in a sample of 71 workers obtained from an official population of 94. **METHODOLOGY:** The data were collected through the application of the instrument "Quality of Working Life QWT-GOHISALO" - validated in Mexico (2010), the adaptation in Chile of the Organizational Climate of Litwin and Stringer questionnaire (2013), and a questionnaire of sociodemographic and working characteristics, which was elaborated by our group. Using the 15<sup>th</sup> version of the statistical program SPSS, and after verification of normality with the Kolmogórov-Smirnov test, variables were correlated using correlation coefficients eta, r of Pearson and Spearman Rho. **RESULTS:** The study results showed that there was a significant statistically and direct correlation between organizational climate and Quality of Working Life, which variance is explained by the climate in 56.4%. **CONCLUSIONS:** According to the dimensions of both variables, it was obtained a significant statistically correlation and directly proportional between the size "structure", "warmth", "support" and "identity" of Organizational Climate with all dimensions of Quality of Working Life, whereas, between sociodemographic variables considered in the study, only "age" was correlated with the dimensions of Quality of Working Life "job security" and "welfare achieved at work" and the size "reward" of Organizational Climate.

**KEYWORDS:** Organizational Climate, Quality of Working Life, Health Organizations Management, Nursing.

## ÍNDICE

I.	Introducción .....	1
1.1.	Fundamentación del Problema .....	3
	Importancia para la Profesión .....	8
1.2.	Problema de investigación .....	9
1.3.	Problematización .....	9
1.4.	Marco Teórico .....	10
1.5.	Marco Empírico .....	17
1.6.	Propósito de la Investigación .....	23
1.7.	Objetivos generales y específicos .....	23
	Objetivos Generales: .....	23
	Objetivos Específicos: .....	23
1.8.	Hipótesis de Investigación .....	24
II.	Métodos .....	25
2.1.	Tipo de diseño .....	25
2.2.	Población de estudio .....	25
2.3.	Muestra .....	25
2.4.	Criterios de elegibilidad .....	26
	Criterios de Inclusión. ....	26
	Criterios de Exclusión.....	26
2.5.	Unidad de análisis .....	26
2.6.	Listado de variables.....	27
2.7.	Descripción de instrumentos recolectores .....	28
2.8.	Procedimiento para recolección de datos .....	31
2.9.	Aspectos éticos.....	31
2.10.	Procesamiento de datos.....	32
III.	Resultados.....	33

3.1. Presentación de resultados.....	33
IV. Discusión.....	43
4.1. Interpretación de resultados. ....	43
4.2. Limitaciones .....	47
4.3. Sugerencias .....	47
4.4. Conclusiones .....	48
V. Bibliografía.....	49
VI. Anexos.....	60
Anexo i – Matriz de variables.....	60
Anexo ii – Instrumentos utilizados.....	64
A. Cuestionario Calidad de Vida - CVT GOHISALO.....	64
B. Cuestionario Clima Organizacional –Litwin y Stringer.....	69
C. Cuestionario Sociodemográfico y Laboral .....	74
Anexo iii – Consentimiento Informado .....	75
Anexo iv – Carta de Autorización .....	76

## I. INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas, los procesos de reestructuración productiva y modernización empresarial ocurridos en América Latina han impactado fuertemente en los escenarios laborales<sup>1</sup>. Chile no está ajeno a tales procesos: especialmente en el área de salud, reformas tendientes a mejorar la calidad de vida de los usuarios, tales como la implementación del Modelo de Atención Integral en Salud, y que tienen a la gestión de recursos humanos como uno de sus pilares fundamentales, representan grandes desafíos para los funcionarios que desempeñan labores tanto administrativas como asistenciales en las instituciones sanitarias<sup>2-3</sup>.

Para que una organización alcance grados elevados de atención y calidad en la misma, es necesario contar con personas motivadas que tengan una participación activa y sana en sus trabajos<sup>3</sup>. Debido a esto, Calidad de Vida Laboral es una variable que ha suscitado numerosos estudios<sup>6-7-8</sup>, como factor clave para el bienestar subjetivo de los trabajadores, y así comprender cómo es percibido su entorno laboral<sup>9</sup>.

Según la 2ª Encuesta de Calidad de Vida y Salud en Chile<sup>10</sup>, el riesgo de accidentes o enfermedades, condiciones y ambientes de trabajo deficientes, carga mental excesiva e inestabilidad laboral están entre los problemas que afectan con mayor frecuencia a los trabajadores, deteriorando su calidad de vida: por ejemplo, un 64.8% de los trabajadores encuestados refiere una gran carga de responsabilidad laboral, y un 52.4% manifiesta la necesidad de mantener sostenidamente la concentración y atención en su trabajo, mientras un 44.8% dedica a su trabajo más de las 8 horas diarias reglamentarias, relacionándose estas variables con un importante desgaste emocional<sup>10</sup>.

Uno de los factores relevantes para la satisfacción y motivación de los trabajadores, y por lo tanto para su Calidad de Vida Laboral, es el Clima Organizacional, constructo definido como el conjunto de propiedades medibles del ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por la gente que vive y trabaja en este ambiente, y que influyen sobre su motivación y su comportamiento<sup>11</sup>.

Las organizaciones de salud son uno de los contextos laborales más complejos al interior de nuestra sociedad<sup>4</sup>, pues en ellas se desempeña una amplia gama de funcionarios profesionales y no profesionales, ejerciendo cargos que requieren alta responsabilidad y concentración, y cuyo bienestar incide directamente en su desempeño y por lo tanto en el cuidado otorgado a los usuarios<sup>4-12</sup>. Lee et al<sup>5</sup> señala que existe consenso en afirmar que los funcionarios de la salud se desempeñan habitualmente en entornos operacionales caracterizados por una elevada carga laboral, sumado a redes de apoyo social insuficientes. Los valores centrados en la productividad parecen inadaptados al crecimiento y desarrollo de los cuidados enfermeros<sup>13</sup>; recursos financieros insuficientes, personal desmotivado, insatisfecho y agotado, movilidad y absentismo crecientes, turnos laborales prolongados, servicios deshumanizados y centrados en la técnica y la enfermedad dificultan el logro de una óptima calidad del cuidado<sup>13-12</sup>. Por consiguiente, los trabajadores de la salud constituyen uno de los grupos profesionales que presentan un mayor riesgo de tener una mala calidad de vida laboral y un clima organizacional deficiente<sup>12-14</sup>.

Basándonos en lo expuesto, y en el interés del bienestar de los propios trabajadores que gestionan normativas en salud que repercuten en la comunidad en general, como futuros profesionales gestores en el área de la salud, se realizó el presente estudio para conocer empíricamente cómo se relaciona el Clima Organizacional con la Calidad de Vida Laboral de los funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble, una institución pública chilena, cuya función administrativa y reguladora del cumplimiento de programas y políticas elaborados por el Ministerio de Salud, articula y gestiona la Red Asistencial Ñuble para acciones de fomento, protección y recuperación de la salud de la población<sup>15</sup>, por lo que al considerar variables sociodemográficas y laborales, sustentará el diseño y la creación futura de estrategias que mejoren las condiciones laborales en las que se desenvuelven los funcionarios administrativos, retroalimentando el sistema con el objetivo de intervenir a nivel del usuario interno, lo que posteriormente repercutirá en la atención a la población de la Provincia de Ñuble.

### **1.1. FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA**

La calidad de vida – definida por la Organización Mundial de la Salud<sup>16</sup> como “la percepción por parte de los individuos, de su posición en la vida, en el contexto de la cultura y sistemas de valores en los cuales viven, y en relación a sus objetivos, expectativas, estándares e intereses”- ha sido reconocida como un tema de interés relevante en el estudio de variados grupos de personas, incluyendo a los trabajadores, pues el trabajo, actividad esencial para la vida cotidiana y a la cual las personas dedican gran cantidad de tiempo durante su ciclo vital, es una función social que puede afectar la salud y la calidad de vida positiva o negativamente<sup>4-16</sup>.

Entre las dimensiones del trabajo, las condiciones de empleo -que incluyen el hecho de tener un empleo o no y si éste es estable o temporal- y las condiciones de trabajo, que abarcan el ambiente físico, químico, biológico y ergonómico en que se desarrolla el trabajo, así como su organización y ambiente psicosocial, a través de la gestión, control, jerarquía, y tareas que llevan a cabo los trabajadores, tienen un impacto notable en la salud, calidad de vida y equidad de éstos<sup>17</sup>, dado que la existencia de condiciones psicosociales adversas puede incidir negativamente en la salud y el bienestar de los trabajadores, siendo las más reconocidas el estrés, la insatisfacción laboral y la falta de motivación en el trabajo<sup>18</sup>.

A nivel mundial, Workmonitor, un estudio trimestral sobre el mundo del empleo realizado a lo largo de 34 países, muestra en su reporte correspondiente a diciembre de 2014 que el 50% de los trabajadores encuestados está satisfecho con su trabajo: Noruega es el país con el mayor porcentaje de trabajadores satisfechos o muy satisfechos (79%), en contraste con Japón, que con un 45% se ubica en el último puesto, mientras que Chile, con un 66%, se sitúa en el puesto número 24<sup>19</sup>.

A nivel nacional, el sector con mayores índices de satisfacción (71%) es Administración Pública, seguida por Salud y Trabajo Social (70%), mientras los índices más bajos se presentan en el área de Agricultura, Forestal y Pesca (11%)<sup>20</sup>. Cabe destacar que en el

sector salud, si bien asciende un punto con respecto al reporte del trimestre anterior, en el cual este sector se encontraba en el tercer lugar, el porcentaje de satisfacción ha disminuido un punto porcentual<sup>20</sup>.

Otra investigación a nivel nacional realizada por última vez en 2006, la Encuesta Nacional de Calidad de Vida y Salud, muestra que, a pesar de que el 69.7% de las personas encuestadas refirió sentirse “bien o muy bien” en relación con su trabajo, existe una significativamente alta percepción de problemas tales como desgaste emocional, condiciones y ambientes de trabajo deficientes, inestabilidad laboral y otros, que en su mayoría están inversamente asociados al nivel de ingresos<sup>21</sup>.

Similar contradicción es mostrada por la Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile<sup>17</sup>: la valoración promedio, en una escala de 1 a 7, de la satisfacción proporcionada por el trabajo es de 5.5, puntuación clasificada como “buena”, sin embargo existen diversos aspectos del trabajo que tienen un alto impacto negativo en la calidad de vida: percepción negativa de la cantidad de dinero que ingresa al hogar y el endeudamiento, problemas de salud ligados al trabajo, permanente estado de tensión y deseo de cambiarlo por las malas condiciones laborales, conciliación hogar/trabajo dificultosa, jornadas de trabajo que exceden las 45 horas semanales permitidas por ley, largos tiempos de traslado, entre otros.

Estos antecedentes reflejan problemas que deben ser atendidos y resueltos mediante nuevas estrategias, para lo cual es necesario conocer de manera objetiva la realidad de cada empresa o institución<sup>17</sup>. Por lo tanto, es comprensible que la calidad de vida en el contexto del trabajo sea uno de los temas que han suscitado más estudios en los últimos tiempos<sup>4</sup>, pues resulta de gran importancia comprender cómo los trabajadores perciben su entorno laboral, y qué relación se da con otras variables psicosociales al interior de las organizaciones<sup>22</sup>.

Para dar respuesta a estos problemas, a fines de los años 60 en Estados Unidos surge como constructo la Calidad de Vida Laboral –o Calidad de Vida en el Trabajo- definición a la que variados autores han aportado a lo largo de los años, siendo escogida la de González et al<sup>23</sup>, quienes la definen como “satisfacción, a través del empleo, de una extensa gama de necesidades personales, situándolo como clave para la realización personal, familiar y social, y como medio para preservar la economía y la salud, e implicando la valoración subjetiva y objetiva de las siguientes dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador, administración del tiempo libre y satisfacción por el trabajo”.

Sin embargo, para obtener los mejores resultados en una institución no basta con una óptima calidad de vida en el trabajo de los individuos: el estudio Workmonitor citado anteriormente indica que a nivel mundial un 60% de los trabajadores afirma desempeñarse mejor en equipo que trabajando individualmente<sup>19</sup>; en Chile, un 71% de los trabajadores encuestados está de acuerdo con esta afirmación, mientras un 87% afirma que las empresas deben pasar más tiempo promoviendo el trabajo en equipo, y un 95% prefiere diversidad laboral en competencias y habilidades dentro del mismo equipo<sup>20</sup>.

Estos datos muestran la necesidad de encontrar un nexo entre el contexto de una organización y la conducta de sus miembros, conociendo las percepciones colectivas del personal con respecto a características de la organización y de los procesos humanos que suceden en la interacción cotidiana dentro de aquella, es decir su Clima Organizacional, fenómeno complejo que cumple un rol fundamental en las regulaciones formales del trabajo<sup>24</sup>, e involucra factores estructurales, tecnológicos, políticas internas, metas, reglamentos, comportamiento social que la organización motiva o sanciona, y responsabilidad en cuanto a dependencia de sus superiores, riesgos que impulsan a enfrentar nuevos desafíos, recompensas como medio de estímulo, apoyo y compañerismo<sup>25</sup>, existiendo una relación directamente proporcional entre un Clima Organizacional favorable y la satisfacción de los trabajadores<sup>26</sup>.

En vista de lo expuesto, uno de los aspectos claves en el desempeño de una organización es abordar cómo los integrantes de ella lo perciben y evalúan: la Calidad de Vida Laboral hace relación a la perspectiva del trabajador en un ámbito individual, y el Clima Organizacional a una visión colectiva, por lo cual varios autores<sup>27-28-29</sup> recomiendan observar la Calidad de Vida Laboral en conjunto con factores organizacionales, para tener una perspectiva integral de las condiciones de vida de los trabajadores de una institución.

Cabe destacar que esta interacción entre la persona y el entorno constituye precisamente el centro de la actividad de la enfermera gestora, que es llamada a utilizar un enfoque heurístico orientado a la transformación del entorno y la movilización de los recursos y el potencial de las personas<sup>13</sup>, y se desempeña en uno de los contextos laborales –las organizaciones de salud- más complejos en nuestra sociedad, pues reúnen una amplia gama de profesionales y no profesionales<sup>4</sup> caracterizada por el trabajo en equipo interdisciplinario, proceso complejo en el cual los diferentes tipos de personal trabajan al unísono para compartir experiencias, conocimientos y habilidades<sup>30</sup>, y cuyo bienestar y desempeño laboral resultan de importancia vital para los miembros de la comunidad a la cual prestan sus servicios<sup>27</sup>.

Dado que los organismos públicos suelen ser percibidos por la comunidad como ineficientes, de respuesta lenta e insuficientemente capaces de atender las demandas sociales, evaluar las percepciones de sus trabajadores representa una oportunidad de mejorar la gestión de los servicios sanitarios, y de allí que estudiar el Clima Organizacional en salud pública sea una de las herramientas estratégicas que contribuyen al mejoramiento continuo de sus organizaciones, pues a través de su análisis es posible identificar elementos clave que permitan elevar la Calidad de Vida Laboral de sus trabajadores<sup>14</sup>.

Una revisión bibliográfica realizada por las autoras de este estudio, tanto en bases de datos nacionales como internacionales, revela que la mayoría de las investigaciones sobre Calidad de Vida Laboral y Clima Organizacional en instituciones de salud se enfoca en

servicios intrahospitalarios o comunitarios<sup>31</sup>. Por otra parte, los trabajadores del área de gestión y administración que se desempeñan en otros sectores de producción son objeto también de numerosos estudios<sup>18-28-32-33</sup>.

Sin embargo, los funcionarios administrativos y gestores toman importantes decisiones en el sector salud, ejerciendo un rol de soporte logístico, administración y fiscalización<sup>31</sup>; por lo tanto, condiciones de trabajo deficientes en las organizaciones de gestión en salud pueden repercutir no sólo en la salud de los propios trabajadores, sino en un detrimento de la calidad de los cuidados otorgados a los usuarios, de su bienestar y satisfacción, y por consiguiente, de las condiciones de salud de la población<sup>31</sup>. De allí el interés de este estudio en observar por primera vez la Calidad de Vida Laboral y Clima Organizacional de una entidad de tal categoría, la delegación Ñuble de la Secretaría Ministerial de Salud, que se define a sí misma como autoridad garante de la protección de la salud, y entre cuyas funciones está velar por el cumplimiento de las normas, planes, programas y políticas sanitarias<sup>15</sup>.

## IMPORTANCIA PARA LA PROFESIÓN

La gestión del cuidado, definida por la Norma General Administrativa nº19 del Ministerio de Salud<sup>34</sup> como “la aplicación de un juicio profesional en la planificación, organización, motivación y control de la provisión de cuidados oportunos, seguros e integrales que aseguren la continuidad de la atención y se sustenten en las políticas y lineamientos estratégicos de la institución”, tiene como fin último ofrecer a los usuarios los mejores resultados en la práctica diaria. Se trata de la única función que pertenece exclusivamente al profesional de Enfermería, e incluye dentro de sí la administración efectiva de los recursos, tanto materiales como humanos<sup>35</sup>; en lo que respecta a recursos humanos, diversos estudios muestran una correlación directa entre la Calidad de Vida Laboral y el desempeño de los trabajadores<sup>36</sup>, y, en lo referente a resultados en salud, sobre indicadores tales como la seguridad del paciente<sup>37</sup>.

Por lo tanto, estudios que aborden la Calidad de Vida Laboral de los trabajadores administrativos en el área de la salud, como los pertenecientes a entidades reguladoras, permiten obtener resultados que sirvan como base para el diseño de políticas tendientes a mejorar la salud de los funcionarios, lo que conlleva a la mejoría de las condiciones laborales y de calidad de vida de éstos; como lo es el caso de los funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble, quienes se encuentran en primera línea jerárquica de la Salud Pública Provincial, que a su vez son el reflejo del Ministerio de Salud, y que se encuentran en estrecha relación con los establecimientos de la Red Asistencial<sup>15</sup>.

## **1.2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cómo se relaciona el Clima Organizacional con la Calidad de Vida Laboral de los funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble, 2015?

## **1.3. PROBLEMATIZACIÓN**

1. ¿Cuáles son los antecedentes sociodemográficos -Edad, Sexo, Remuneración mensual aproximada y Nivel educacional- de los funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble, 2015?
2. ¿Cuáles son los antecedentes laborales –Tiempo real de dedicación al trabajo diario, Antigüedad laboral y Ocupación- de los funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble, 2015?
3. ¿Cómo es la Calidad de Vida Laboral de los funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble, 2015?
4. ¿Cuál es el Clima Organizacional de los funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble, Chillán, 2015?
5. ¿Cómo es la relación entre Clima Organizacional y Calidad de Vida Laboral de los funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble, 2015?
6. ¿Cómo se relaciona el nivel de Calidad de Vida Laboral de los funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble según antecedentes sociodemográficos y laborales: Edad, Sexo, Remuneración mensual aproximada, Nivel educacional, Tiempo real de dedicación al trabajo diario, Antigüedad laboral y Ocupación?
7. ¿Cómo se relaciona el nivel de Clima Organizacional de los funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble según antecedentes sociodemográficos y laborales: Edad, Sexo, Remuneración mensual aproximada, Nivel educacional, Tiempo real de dedicación al trabajo diario, Antigüedad laboral y Ocupación?

#### **1.4. MARCO TEÓRICO**

El término Calidad de Vida Laboral, o Calidad de Vida en el Trabajo, nace en la década de 1970, cuando Louis Davis, en el marco de un trabajo sobre el diseño de puestos, lo define como una preocupación por el bienestar general y la salud de los colaboradores cuando desempeñan su trabajo<sup>26</sup>. Con el tiempo, la Calidad de Vida Laboral se convertiría en un movimiento cuyas demandas parten de la necesidad de humanizar el trabajo, otorgando más atención al desarrollo del factor humano y a la mejora de su calidad de vida, poniendo énfasis en la búsqueda de soluciones para los problemas del entorno laboral, y alcanzando reconocimiento social e institucional<sup>38</sup>.

Existen tres grandes perspectivas teórico-metodológicas desde las cuales se ha abordado el estudio de la Calidad de Vida Laboral<sup>39</sup>:

La calidad de vida en el entorno del trabajo, cuya meta es mejorar la calidad de vida a través del logro de los intereses organizacionales (alcanzar una mayor productividad y eficacia): su centro de análisis es el conjunto de la organización entendida como un sistema y los diversos subsistemas que la integran, refiriéndose a realidades existentes en el hábitat laboral físico (seguridad, iluminación, ergonomía, tecnología, etc.) y social (estatus laboral y social, relaciones sociales, estatus de salud), y a elementos relacionados con el puesto de trabajo, sistemas de gestión, procesos y características organizacionales<sup>39-40-41</sup>.

La Calidad de Vida Laboral psicológica, en cambio, muestra mayor interés por el trabajador, desarrollando un microanálisis de las distintas situaciones de trabajo en las cuales participa directamente el individuo, señalando la importancia de los aspectos subjetivos de la vida laboral, otorgando al trabajador un papel destacado, y considerando como objetivo principal a la satisfacción, salud y bienestar del trabajador por sobre los intereses de la organización<sup>39</sup>. Esta perspectiva equipara la Calidad de Vida Laboral con la percepción de los trabajadores de estar seguros y relativamente satisfechos, tener un adecuado balance entre la vida y el trabajo, crecer y desarrollarse como seres humanos, y

alcanzar un estado de equilibrio o ajuste vital<sup>39-40</sup>. Y es un punto de vista que debe tenerse en cuenta, pues, así como las personas tienen distintas percepciones acerca del mundo, lo mismo ocurre con respecto a las condiciones de trabajo: aun cuando sean igualitarias dentro de un grupo de trabajadores, cada uno de ellos puede percibir las de manera diferente<sup>42</sup>.

A partir de ambas perspectivas surge una tercera, que busca integrar en la evaluación tanto los aspectos objetivos como los subjetivos<sup>39</sup>. Una de las acepciones integradoras, que constituye la base conceptual utilizada en esta investigación, es la de González et al<sup>23</sup> que define a la Calidad de Vida Laboral como: “Concepto multidimensional que se basa en la satisfacción, a través del empleo, de una amplia gama de necesidades personales, ubicándolo como la clave para realización personal, familiar y social y como medio para preservar la economía y la salud”, esto implica la valoración objetiva y subjetiva de las siguientes dimensiones<sup>43</sup>:

Soporte institucional para el trabajo: Elementos del puesto de trabajo aportados por la institución como estructura que da forma y soporta el empleo, entendidos como: procesos de trabajo (actividades a realizar con motivo del puesto de trabajo), definición y evaluación de los procesos de trabajo, supervisión laboral (actividades realizadas por los superiores jerárquicos para verificar el cumplimiento de las actividades laborales por parte del trabajador), apoyo de los superiores para la realización del trabajo (condiciones que brindan sostén al trabajador para realizar y continuar sus actividades laborales, e inciden en su desempeño), evaluación del trabajo (juicio de valor que los compañeros y superiores hacen del trabajo desempeñado por el trabajador), oportunidades de promoción (posibilidad de cambiar de puesto de trabajo para mejorar sus condiciones en base a su desempeño), y autonomía (independencia que goza el trabajador con respecto a su empleo, libertad de opinión sin temor a represalias)<sup>43</sup>.

Seguridad en el trabajo: Características de éste relacionadas con las condiciones que otorgan al trabajador firmeza en su relación con la institución, incluyendo la satisfacción

por la manera en que están diseñados los procedimientos de trabajo, los ingresos o salarios, los insumos para la realización del trabajo, los derechos contractuales de los trabajadores, y el crecimiento de sus capacidades individuales a través de la capacitación<sup>43</sup>.

Integración al puesto de trabajo: Inserción del trabajador en el trabajo como una más de sus partes; incluye aspectos de pertinencia (relación entre el puesto de trabajo con la preparación académica y el respeto de los derechos laborales), motivación (fuerza positiva que impulsa al trabajador a continuar con su empleo, persiguiendo el logro de objetivos comunes con sus compañeros de trabajo, y manifestando su interés y disposición hacia el trabajo), y ambiente de trabajo (circunstancias que rodean al trabajador en su lugar de trabajo: convivencia y trato con los demás trabajadores, forma de resolver los conflictos, apoyo de los compañeros y subordinados)<sup>43</sup>.

Satisfacción por el trabajo: Sensación global de gusto o agrado que el trabajador tiene respecto a su empleo, incluye la dedicación al trabajo (exclusividad que se le confiere en cuanto a la forma de contratación, duración de la jornada laboral, turnos y cantidad de tareas a realizar durante ésta), orgullo por la institución, participación en el trabajo (grado en que el trabajador se siente parte de aquél), autonomía (definida para esta dimensión como el uso de habilidades, potencialidades propias y creatividad en el trabajo), reconocimiento por el trabajo (aceptación de los juicios de valor realizados por otras personas con respecto a la actividad realizada), y autovaloración, entendida ésta como el acto de emitir juicios de valor con respecto al propio desempeño laboral<sup>43</sup>.

Bienestar logrado a través del trabajo: Estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con el modo de vivir, incluyendo el goce de bienes y riquezas obtenidos gracias al trabajo<sup>43</sup>. Considera: identificación con la institución (definida para esta dimensión como la identificación con los objetivos y la contribución con la imagen de aquélla), beneficios del trabajo para otros (importancia que el trabajo da a otras personas, se mide mediante la percepción del trabajador de tales beneficios), satisfacción por la

vivienda (conjunto de propiedades, logradas a través del trabajo, que caracterizan la vivienda desde la perspectiva del trabajador), evaluación de la salud general (dominio que el individuo tiene de su condición física, mental y social lograda a través del trabajo y desde su perspectiva propia), y evaluación de la nutrición (acceso a alimentos en suficiente calidad y cantidad)<sup>43</sup>.

Desarrollo personal del trabajador: Incremento de aspectos personales relacionados con el trabajo, incluye logros (percepción de haber alcanzado lo deseado u obtenido ganancia con respecto a la situación laboral previa), expectativas de mejora (percepción de posibilidades de crecimiento con respecto a la situación laboral actual), y seguridad personal (sensación de estar libre de riesgos gracias al trabajo, tanto para enfrentar adversidades como para conservar la integridad de las capacidades)<sup>43</sup>.

Administración del tiempo libre: Forma en que se disfruta la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales, que incluye la planificación del tiempo libre (cómo el trabajador se programa para disponerse de él, la forma en que cumple las actividades programadas, y si lleva trabajo a su casa) y el equilibrio entre el trabajo y la vida familiar, que se refiere a la igualdad de condiciones entre la situación laboral y el disfrute de la vida con el círculo familiar, e incluye aspectos de convivencia con la familia, y participación en actividades domésticas y cuidados familiares<sup>43</sup>.

Ahora bien, sostienen Pérez et al<sup>27</sup> que existe una fuerte influencia de la calidad de las relaciones interpersonales y la percepción de los trabajadores sobre su entorno laboral, actuando las variables organizacionales como mediadores para el bienestar subjetivo. Según la Psicología de la Gestalt, las personas comprenden el mundo que les rodea sobre la base de criterios percibidos e inferidos, y se comportan según la forma en la que ven el mundo: por lo tanto, la percepción del entorno de trabajo influye en el comportamiento de quienes se desempeñan en él<sup>44</sup>. Para la escuela Funcionalista, el pensamiento y el comportamiento de una persona también dependen de su ambiente, pero introduce además el rol de las diferencias individuales en este mecanismo: es decir, el trabajador no

sólo interactúa con su medio, sino que juega en él un rol determinante<sup>44-14</sup>; ambas escuelas de principios del siglo XX tienen en común la idea de que las personas tratan de crear una homeostasis o equilibrio con su medio<sup>44</sup>. Estas corrientes psicológicas, unidas a la idea de los mapas cognitivos definidos por Tolman en 1926 como “el esquema individual que construyen las personas para dar sentido a su ambiente”, sentarían las bases para la definición del constructo “Clima Organizacional”, que busca precisamente describir el ambiente en el que se desenvuelven las personas pertenecientes a una organización o empresa<sup>45</sup>.

A partir de la década de 1930, surge el enfoque humanista de la administración, que pone énfasis en las personas y los grupos sociales, por sobre los aspectos técnicos y formales del trabajo; surgen las teorías sobre la motivación humana de Maslow y Herzberg, las teorías X e Y sobre estilos de dirección de McGregor, y los cuatro sistemas de administración de Likert; al resaltar la interacción recíproca entre organizaciones e individuos, el Clima Organizacional es nuevamente sacado a la luz<sup>46-47</sup>.

El experimento de Hawthorne, realizado por Mayo E, en una fábrica perteneciente a una compañía eléctrica, puso en evidencia, como factores determinantes de la satisfacción de los empleados y de su productividad, la importancia de las relaciones humanas y de variables de percepción colectiva tales como las condiciones de trabajo, los sentimientos de los trabajadores, el sentido de pertenencia y los intereses colectivos, destacando además una serie de variables psicológicas que requerían urgente atención por parte de los gerentes: motivación, satisfacción, frustración y liderazgo<sup>44-45-46</sup>.

Derivados de este estudio surgirían más adelante investigaciones de otros autores, con el fin de profundizar el concepto y alcance del Clima Organizacional: en 1939, Lewin relaciona comportamiento humano y ambiente mediante el concepto de “atmósfera psicológica”, y en ese mismo año, en colaboración con Lippit y White, introduce el término de “Clima Organizacional” como vínculo entre la persona y su ambiente<sup>14-45</sup>. En 1950, Cornell da una definición del constructo como el “conjunto de las percepciones de las

personas que integran la organización”<sup>44</sup>; Argyris, en 1958, enfatiza las relaciones interpersonales como principales determinantes del Clima Organizacional, y en 1961, Likert afirma que un clima de apoyo genera un mejor rendimiento de los trabajadores<sup>14-45</sup>.

Más adelante, la Teoría de Sistemas, al ser aplicada a la Administración, sostiene que las organizaciones son sistemas sociales conformados por subsistemas en permanente interacción entre sí y con el entorno, elementos entre los cuales estaría un Clima Organizacional distintivo<sup>46</sup>. Precisamente –sostiene Orbegoso<sup>46</sup>– más allá de enfoques y escuelas, la tendencia a considerar el Clima Organizacional como algo importante y real que daría como resultado un descubrimiento reiterado: existía mayor diferencia entre el clima de diferentes empresas, que entre diferentes secciones de una misma compañía, poniendo de manifiesto, por lo tanto, que el Clima Organizacional es una característica central y distintiva de toda organización.

Existen otros constructos relacionados con fenómenos del ambiente organizacional que no es sencillo diferenciar del Clima Organizacional: el clima psicológico y la cultura organizacional<sup>11</sup>. Tanto el clima psicológico como el Clima Organizacional son considerados fenómenos multidimensionales que describen la naturaleza de las percepciones de los empleados acerca de sus experiencias dentro de una organización<sup>48</sup>; sin embargo, el clima psicológico está constituido por los significados que los individuos atribuyen al contexto laboral, se refiere a componentes afectivos de él, y su nivel de teoría, medición y análisis es por lo tanto individual, mientras el Clima Organizacional está formado por los resultados resumidos, promediados, que los individuos atribuyen a tal contexto, y abarca componentes cognitivos<sup>49</sup>. La cultura organizacional, en tanto, si bien se estudia a nivel colectivo, está compuesta por los valores, códigos, creencias y reglas que constituyen las normas de comportamiento en las organizaciones, e incluiría al Clima Organizacional dentro de sí<sup>11</sup>.

Existen tres perspectivas teóricas principales en el estudio del Clima Organizacional<sup>46-50</sup>:

Un enfoque estructuralista, que pone énfasis en factores organizacionales objetivos, externos a los individuos, quienes sólo los perciben y sobre cuyo comportamiento tales factores influyen<sup>50</sup>, de tal manera que, en conjunto, los integrantes de una organización tienen similares percepciones sobre su ambiente de trabajo, y al ser interrogados acerca de él lo reproducirán sin procesamiento o modificaciones<sup>46</sup>.

Un enfoque subjetivo o perceptual, que privilegia los atributos percibidos por los individuos dentro de la organización, y la opinión que éstos forman acerca de ella de acuerdo a sus percepciones y la satisfacción de sus expectativas<sup>50</sup>. Esta perspectiva es tan extrema como la anterior: según ella, el clima depende del estado de ánimo de quienes lo vivan, es una descripción totalmente individual o personal del entorno organizacional, y sería por lo tanto mutable, poco fiable y quizás inabordable<sup>46</sup>.

En tercer lugar, una posición integradora de los dos enfoques anteriores, que define al Clima Organizacional como resultado de la interacción recíproca de los individuos entre sí y con su ambiente<sup>51</sup>. A esta corriente pertenece el trabajo de Litwin y Stringer en 1968, quienes conceptualizaron el clima en relación a su influencia sobre el comportamiento y la motivación, sosteniendo que es un conjunto de propiedades medibles del ambiente de trabajo, percibidas directa o indirectamente por la gente que vive y trabaja en este ambiente, y que influyen sobre su motivación y su comportamiento<sup>11</sup>; estos autores, basándose en la teoría de las necesidades de McClelland et al<sup>11</sup>, llevaron a cabo el primer estudio acerca del Clima Organizacional, enfocándose en cómo el clima afecta la motivación humana por el logro, el poder y la afiliación; el estudio consistió en la simulación de tres organizaciones, cada una con un estilo diferente de dirección – burocrático, de cooperación y centrado en la productividad- y obteniendo como resultado que estilos de dirección diferentes creaban climas diferentes<sup>11-52</sup>.

### **1.5. MARCO EMPÍRICO**

Se realizó una búsqueda bibliográfica en diversas bases de datos nacionales e internacionales, seleccionando las investigaciones más concordantes al presente estudio en cuanto a objetivos, variables y/o instrumentos utilizados, que son los siguientes:

Un estudio de Chiang y Krausse<sup>29</sup>, aplicado en el sector privado y público de la salud en el año 2008 en Concepción, Chile, cuyo objetivo fue elaborar y validar un instrumento para la evaluación de Calidad de Vida Laboral en las empresas. El estudio es de tipo cuantitativo, correlacional, de corte transversal, aplicado a 74 funcionarios del sector privado y 54 del sector público de la salud. Se utilizó un instrumento elaborado por las autoras, que consta de 118 ítems divididos en 4 indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización, e indicadores globales. Los resultados obtenidos en promedio de ambos sectores indican que un 61.3% de los funcionarios es de sexo masculino; la edad promedio es de 33.7 años, y la antigüedad laboral de 6.6 años. Un 23.4% de los trabajadores posee grado profesional, un 14% administrativo, 37.4% técnico, y 25.2% auxiliar. Entre las dimensiones de Calidad de Vida Laboral consideradas para la elaboración del instrumento, se observa un nivel medio alto para el indicador “satisfacción por el trabajo en general”, mientras el indicador organización muestra una cultura laboral que contribuye a la comunicación y unión de los trabajadores como equipo. Se observa una relación positiva entre la Calidad de vida Laboral del entorno del trabajo y la Calidad de Vida Laboral psicológica, relacionándose entre sí todos sus factores, por lo cual se recomienda medir en conjunto para obtener resultados completos. Con respecto a la fiabilidad del instrumento, se obtuvo un alpha de Cronbach de 0.9 para la escala global de Calidad de Vida Laboral, mientras para los indicadores específicos oscila entre 0.527 (indicador global) y 0.967 (satisfacción laboral). Se concluye que el instrumento está validado para la muestra, que cada una de las escalas mide un solo rango bien definido, y que pueden ser utilizadas para evaluar la Calidad de Vida Laboral de instituciones públicas y privadas de salud.

Un estudio realizado por Pérez et al<sup>27</sup>, de tipo descriptivo y correlacional. Los instrumentos utilizados corresponden al Inventario de Calidad de Vida Laboral de Da Silva, del año 2006, y Escala de Clima Laboral de Ramírez, año 2008. El objetivo de esta investigación fue describir la Calidad de Vida Laboral y su relación con el Clima Organizacional, la satisfacción laboral y el Engagement en funcionarios de organizaciones públicas de salud de la ciudad de Arica, Chile. Se trabajó con una muestra de 142 funcionarios de organizaciones públicas de salud en Arica. Los datos obtenidos reflejan una correlación positiva ( $r=0.673$ ) y estadísticamente significativa ( $p<0.01$  bilateral) entre Clima Organizacional y Calidad de Vida Laboral, mientras la variable Engagement opera como modulador. Se observa además diferencias significativas entre los diferentes estamentos administrativos. En cuanto a la percepción de Calidad de Vida Laboral en funcionarios del cargo de los participantes del estudio, se encontró que existen valoraciones subjetivas entre los funcionarios que desempeñan cargos directivos y técnicos, mostrando en estos últimos años una pobre percepción de Calidad de Vida Laboral, y considerando que la percepción de inequidad organizacional es una fuente de estrés.

Otro estudio de Barbosa et al<sup>12</sup>, año 2014, cuyo objetivo fue conocer la Calidad de Vida Laboral en trabajadores de la Secretaría de Gobierno del Municipio de Dosquebradas, Colombia, de tipo cuantitativo descriptivo, recogió datos de 28 funcionarios, con edad promedio de 46 años, en donde la población masculina corresponde a 82%, y un 50% posee educación superior, la antigüedad laboral es de 7.5 años y el 53% pertenecía al estrato 3, equivalente a medio-bajo. Los resultados, obtenidos mediante el instrumento CVT-GOHISALO, reflejan: Soporte institucional 44.9% satisfecho, Bienestar logrado a través del trabajo 39.0%, Satisfacción por el trabajo 37.5%, Seguridad en el trabajo 37.3% por encima de la media, Integración al puesto de trabajo 30.5%, Desarrollo personal 26.0% y Administración del tiempo libre 15.8%. Se concluye que existen problemas de motivación para realizar las tareas, ya que su puesto no es acorde para el desempeño de sus funciones, a pesar de estar conformes con su nivel de carga laboral, y encontrarse identificados con los objetivos de la institución.

Otro estudio de Delgado et al<sup>53</sup>, del año 2012, cuyo propósito fue conocer la Calidad de Vida Laboral de profesionales de la salud de la Clínica Río Blanco y Centro de Especialidades Médicas en Los Andes, Chile. La muestra consiste en 20 trabajadores, entre médicos y enfermeras, 50% mujeres y 50% hombres, con edad promedio de 40 años. El 35% posee especialidad, un 40% posee antigüedad laboral de dos a cinco años y 30% menos de dos años. Los resultados obtenidos mediante el instrumento CVT-GOHISALO arrojan un 70% de insatisfacción para la dimensión Soporte institucional para el trabajo; un 80% de insatisfacción para la dimensión Seguridad en el trabajo; un 90% de insatisfacción para las dimensiones Integración al puesto de trabajo y Satisfacción por el trabajo; un 95% de insatisfacción para las dimensiones Bienestar logrado a través del trabajo y Desarrollo personal del trabajador, y un 100% de insatisfacción para la dimensión Administración del tiempo libre. Se concluye que las características del trabajo y la prolongación de las jornadas laborales repercuten ampliamente en los niveles de Calidad de Vida Laboral, pues la gran mayoría de los funcionarios manifestó insatisfacción para todas las dimensiones del instrumento.

Un estudio realizado por Pérez y Zurita<sup>4</sup>, año 2014, cuyo objetivo fue evaluar la asociación entre la Calidad de Vida Laboral, Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout, además de valorar diferencias significativas en la evaluación de la Calidad de Vida Laboral entre los estamentos organizacionales en 72 trabajadores de una institución de salud pública chilena. Se utilizó un diseño de tipo no experimental y analítico transversal. Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios de Satisfacción Laboral de Meliá, Calidad de Vida Laboral de Da Silva, y el Inventario de Maslach para evaluar Burnout, obteniendo en este estudio una fiabilidad de 0.953 para el cuestionario de Da Silva. Los resultados reflejaron que la Calidad de Vida Laboral se asocia significativamente con la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout; dicho estudio también evidencia diferencias significativas entre la Calidad de Vida Laboral del estamento administrativo y el estamento técnico. Se concluyó que Calidad de Vida Laboral, Satisfacción Laboral y Burnout, estarían

vinculadas estrechamente en contextos laborales relacionados con la salud, y que un abordaje global es necesario para comprender la Calidad de Vida Laboral.

El estudio realizado por Quintana<sup>54</sup>, año 2014, cuyo objetivo fue conocer la Calidad de Vida Laboral, las características biosociodemográficas y factores del trabajo del personal de enfermería de la Secretaría de Salud Pública de Hermosillo, Sonora, México, incluye a 345 funcionarios. El tipo de diseño es cuantitativo, correlacional, transversal y comparativo. El instrumento utilizado para medir la Calidad de Vida en el Trabajo corresponde a CVT-GOHISALO. Se observa sexo femenino predominante (79.4%); un 34.5% de los funcionarios presenta una edad entre 19 y 29 años, con una media de 35.6 años. Un 41.4% posee antigüedad laboral entre 1 y 5 años. 73% corresponde a enfermeras profesionales, y un 27% a enfermeras no profesionales. El promedio de Calidad de Vida Laboral global del personal encuestado es de 207.31, lo cual corresponde a un nivel medio; se observa una correlación estadísticamente significativa con el género de los trabajadores, pero no con su edad, cargo, categoría (profesional o no profesional) ni funciones desempeñadas. Para la dimensión Soporte institucional para el trabajo, se obtuvo una media de 36.94 puntos; Seguridad en el trabajo, 30.74 puntos; Satisfacción por el puesto de trabajo, 35.10 puntos; Bienestar logrado a través del trabajo, 35.62 puntos; Desarrollo personal del trabajador, 22.86 puntos, y Administración del tiempo libre, 15.91 puntos, correspondiendo estos puntajes a una evaluación media, salvo Bienestar logrado a través del trabajo, que presenta un nivel bajo. Con respecto a la consistencia interna del instrumento, se obtuvo un alpha de Cronbach de 0.957.

Otro estudio, realizado por Bastías et al<sup>32</sup> de tipo cuantitativo, correlacional de corte transversal, trabajado con una muestra de 204 funcionarios de la Universidad del Bío-Bío, Chile, 2014. Su objetivo general fue conocer las características socio-demográficas y laborales de los participantes del estudio y relacionar Calidad de Vida Laboral y estilos de vida de los funcionarios académicos y administrativos de la Universidad del Bío-Bío, Campus Fernando May. Los instrumentos usados en este estudio corresponden a CVT-GOHISALO y el Test de autoevaluación sobre estilos de vida "FANTASTICO". Un 54.4% los

funcionarios de la institución poseen cargo administrativo, y un 46.6% cargo académico. De acuerdo a los resultados, se obtuvo que las dimensiones con mayor puntuación de Calidad de Vida Laboral corresponden a Seguridad en el trabajo (96.6%), Soporte institucional para el trabajo (95.6%), Integración al puesto de trabajo (88.7%) y Desarrollo Personal del trabajador (83.3%), y que las dimensiones que mayor insatisfacción presentan corresponden a la Administración del tiempo libre (38.2%), Satisfacción por el trabajo (29.9%) y el Bienestar logrado a través del trabajo (22.1%). Se obtuvo un alpha de Cronbach de 0.966 para el instrumento CVT-GOHISALO.

Un estudio de Chiang et al<sup>55</sup>, desarrollado el año 2011, cuya finalidad fue conocer la relación de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral entre hospitales públicos de alta y baja complejidad en Chile. Estudio empírico transversal, descriptivo. Se utilizó el cuestionario de Clima Organizacional de Koys y DeCottis, para el cual el estudio mostró una fiabilidad de 0.947. La muestra consiste en 1.239 trabajadores, en donde el 63.2% son mujeres y 36.8% hombres, la edad promedio de 38 y 39 años respectivamente, la antigüedad laboral de 12 y 11 años. Los resultados congruentes con escala de Koys y De Cottis arrojan que ambos hospitales son similares en niveles de Clima Organizacional.

El estudio de Villamil y Sánchez<sup>56</sup>, año 2011, acerca de la influencia del Clima Organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la Municipalidad de Choloma, Honduras, corresponde a un estudio correlacional de corte transversal. La muestra consiste en 154 empleados. Los resultados congruentes con el instrumento de Koys y Decottis, en general, la sumatoria arroja que se encuentra un ambiente laboral negativo en un 61%. Es importante destacar que los empleados manifiestan una gran inconformidad con el salario que reciben, ya que califican con un 91% de insatisfacción a la dimensión de Satisfacción del instrumento con la variable Remuneración.

Otro estudio, de Garza<sup>57</sup>, del año 2010, cuyo objetivo fue determinar el Clima Organizacional en la Dirección General de Ejecución de Sanciones de la Secretaría de Seguridad Pública en Tamaulipas, México. Estudio cuantitativo de tipo descriptivo y corte

transversal. Se utilizó el cuestionario Koys y DeCottis de Clima Organizacional. La muestra consiste en 93 trabajadores, 66% de los cuales pertenece al sexo femenino, con un rango de edad predominante entre 31 y 40 años (51%), antigüedad laboral predominante de 6 a 10 años (52%), y nivel de estudios universitario completo en un 65% de la muestra. Los resultados muestran una media de Clima Organizacional de 3.32, lo que corresponde a una posición de neutralidad, obteniendo además un alpha de Cronbach de 0.938.

Un estudio realizado por González et al<sup>31</sup>, en 2014, de tipo cuantitativo, descriptivo, de corte transversal. La muestra consistió en 33 trabajadores pertenecientes a la Dirección de Administración de Salud en Concepción, Chile. Para la recolección de datos se utilizó el Cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer. Se obtuvo que un 57.6% de los participantes del estudio corresponden a sexo femenino, 57.6% de los trabajadores desempeña funciones en el área de Administración y Finanzas, mientras que el resto pertenece al área de Recursos Humanos y Programas y Proyectos. Las dimensiones que presentan una evaluación más baja corresponden a Conflicto y Recompensa (2.33 y 2.21 respectivamente); en cambio, los valores más altos se asignaron a las dimensiones Normas (2.90) e Identidad (2.86). La mayoría de las dimensiones estudiadas refleja la existencia de un buen Clima Organizacional en la institución; existió una similitud en la valoración realizada según sexo, en donde la dimensión que manifestó mejor Clima Organizacional corresponde a Normas, y por el contrario, la dimensión más débil fue Recompensa.

## **1.6. PROPÓSITO DE LA INVESTIGACIÓN**

Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Calidad de Vida Laboral de los funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble, 2015.

## **1.7. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS**

### **Objetivos Generales:**

- Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Calidad de Vida Laboral de los funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble, 2015.
- Describir las características sociodemográficas y laborales de los funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble, 2015.

### **Objetivos Específicos:**

1. Conocer Edad, Sexo, Remuneración mensual aproximada y Nivel educacional de los funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble.
2. Conocer el Tiempo real de dedicación al trabajo diario, Antigüedad laboral y Ocupación de los funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble, 2015.
3. Determinar la Calidad de Vida Laboral de los funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble, 2015.
4. Determinar el nivel de Clima Organizacional de los funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble, 2015.
5. Determinar relación global y por dimensiones entre Clima Organizacional y Calidad de Vida Laboral de los funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble, 2015.
6. Determinar la relación entre la Calidad de Vida Laboral de los funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble, según sus antecedentes socio demográficos y laborales: Edad, Sexo, Remuneración mensual aproximada, Nivel educacional, Tiempo real de dedicación al trabajo diario, Antigüedad laboral y Ocupación.

7. Determinar la relación entre el Clima Organizacional de los funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble, según sus antecedentes socio demográficos y laborales: Edad, Sexo, Remuneración mensual aproximada, Nivel educacional, Tiempo real de dedicación al trabajo diario, Antigüedad laboral y Ocupación.

#### **1.8. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN**

H1: Un alto Clima Organizacional se relaciona con una mejor Calidad de Vida Laboral de los funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble.

## **II. MÉTODOS**

### **2.1. TIPO DE DISEÑO**

Estudio cuantitativo, correlacional, descriptivo, de corte transversal.

### **2.2. POBLACIÓN DE ESTUDIO**

El universo estuvo constituido por 94 funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble, distribuidos según ocupación en auxiliares, técnicos, profesionales y administrativos, según información proporcionada por la jefa de Recursos Humanos de la entidad.

### **2.3. MUESTRA**

Se estudió una muestra de 71 funcionarios con distintos tipos de contrato de la Secretaría Ministerial de Salud y que desempeñasen labores dentro de la ciudad de Chillán, la cual presentó un nivel de confianza  $(1-\alpha/2)=95\%$ , poder  $(1-\beta)=0.80$ , y un coeficiente de correlación estimado  $(r)=0.33$ . Los trabajadores están agrupados en tres departamentos administrativos: 41 funcionarios del Departamento de Acción Sanitaria, 19 del Departamento de Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), y 11 del Departamento de Salud Pública.

## **2.4. CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD**

### a. Criterios de Inclusión.

Se incluirá a funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble que:

- Desempeñen funciones dentro de la ciudad de Chillán, en los tres departamentos de la organización (Salud Pública, COMPIN y Acción Sanitaria).
- Tengan con la organización una relación contractual, sea contrato a plazo fijo, a plazo indefinido, o a honorarios.
- Expresen su voluntad de participar en el estudio a través de consentimiento informado.

### b. Criterios de Exclusión.

Se excluirá a aquellos funcionarios que:

- Se encuentren en período de vacaciones o licencia médica al momento de la aplicación del estudio.
- Cuenten con una antigüedad laboral inferior a un año, al momento de la aplicación del estudio.
- No completen en su totalidad los instrumentos aplicados.

## **2.5. UNIDAD DE ANÁLISIS**

Funcionario perteneciente a la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble, 2015.

## **2.6. LISTADO DE VARIABLES**

### VARIABLE INDEPENDIENTE

- Clima Organizacional.

### VARIABLE DEPENDIENTE

- Calidad de Vida Laboral.

### VARIABLES DE ATRIBUTO

- Sexo.
- Edad.
- Remuneración mensual aproximada.
- Nivel Educativo.

### VARIABLES ACTIVAS

- Tiempo real de dedicación al trabajo diario.
- Antigüedad laboral.
- Ocupación laboral.

## 2.7. DESCRIPCIÓN DE INSTRUMENTOS RECOLECTORES

Los datos fueron obtenidos mediante la aplicación de los siguientes instrumentos ([Anexo II](#)):

### 2.7.1 Instrumento Calidad de Vida Laboral – CVT-GOHISALO

Creado por González et al<sup>58</sup>, su sustento radica en la lógica de las categorías propuesta por el Neopositivismo, con los criterios de objetividad y pertinencia que determinan a la vez su validez, y en la teoría de la motivación de Maslow y su énfasis en la satisfacción escalonada de las necesidades humanas, con el fin de evaluar el constructo de Calidad de Vida Laboral en forma multidimensional, desde la propia perspectiva del trabajador.

Este instrumento implica la valoración subjetiva y objetiva de 74 ítems agrupados en siete dimensiones: Soporte institucional para el trabajo (ítems 6, 19, 26, 27, 28, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52), Seguridad en el trabajo (5, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 29, 30, 31, 33, 61, 63, 72), Integración al puesto de trabajo (18, 32, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 65), Satisfacción por el trabajo (1, 2, 3, 4, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22), Bienestar logrado a través del trabajo (23, 24, 34, 35, 38, 59, 60, 62, 66, 73, 71), Desarrollo personal logrado por el trabajador (53, 54, 64, 67, 68, 69, 70, 74), y Administración del tiempo libre (25, 55, 56, 57 y 58)<sup>58</sup>.

Cada ítem es respondido mediante una escala Likert de cinco puntos, desde 0 a 4 puntos mediante los siguientes formatos:

En primer lugar, formato preguntas 1 a 72: 0: Nada satisfecho, 1: Poco Satisfecho, 2: Satisfecho, 3: Bastante Satisfecho, 4: Máximo de Satisfacción. Segundo formato preguntas 73 y 74: Nulo compromiso (0 puntos) a Total compromiso (4 puntos)<sup>58</sup>.

Cada una de estas dimensiones puede ser valorada de forma independiente, lo cual permite considerar a los elementos de cada dimensión para medir el factor que representa, y así determinar los niveles de riesgo en los cuales puede encontrarse un trabajador<sup>54</sup>. Además, conceptualizar independientemente las dimensiones permite replicar internamente los hallazgos: así, cada una de las siete dimensiones del instrumento puede ser relacionada significativamente con el resto, lo cual permite confiar en que el

puntaje obtenido tendrá un impacto en el ámbito personal, laboral o social, siendo posible también emitir un perfil de riesgo o calificación general de la Calidad de Vida Laboral para cada trabajador<sup>54</sup>. Las calificaciones de la Calidad de Vida Laboral y sus dimensiones pueden agruparse en puntajes altos, medios o bajos. La confiabilidad obtenida durante la validación corresponde a un alfa de Cronbach para las 7 dimensiones de 0.953; además, con respecto a la validez de constructo, las 7 dimensiones explican el 76.9% de la varianza acumulada<sup>58</sup>.

### **2.7.2. Cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer.**

Se manejó uno de los instrumentos más utilizados a nivel mundial<sup>59</sup>, el Cuestionario de Clima Organizacional creado por Litwin y Stringer en 1968, cuya primera adaptación y validación en Chile fue realizada en 1976 por Larraín<sup>60</sup>; posteriormente ha sido sometido a varias adaptaciones, siendo la versión más reciente en 2013 por Hernández et al<sup>61</sup> en una muestra de 586 trabajadores de la salud, obteniendo un alpha de Cronbach de 0.890.

El instrumento consta de 9 dimensiones del Clima Organizacional, cada una de las cuales representa la percepción conjunta de los miembros de la organización observada<sup>62</sup>:

Estructura (ítems 1 a 8): El resultado, positivo o negativo, estará dado en la medida que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y poco estructurado o jerarquizado<sup>62</sup>.

Responsabilidad (ítems 9 a 15): Percepción acerca de su autonomía en la toma de decisiones relativas a su trabajo, implica el sentimiento de ser el propio jefe y conocer con certeza su trabajo y su función dentro de la organización<sup>62</sup>.

Recompensa (ítems 16 a 21): Percepción acerca de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho<sup>62</sup>.

Riesgo o desafío (ítems 22 a 26): Expectativas que tienen los miembros de la organización con respecto a determinadas metas o riesgos que pueden correr durante el desempeño de su labor<sup>62</sup>.

Calidez (ítems 27 a 31): Percepción acerca de la existencia de un grato ambiente de trabajo y de buenas relaciones sociales, tanto entre pares como entre jefes y subordinados, y tanto dentro como fuera de la organización<sup>62</sup>.

Apoyo (ítems 32 a 36): Percepción de la existencia de un espíritu de ayuda por parte de los directivos y de otros empleados<sup>62</sup>.

Normas (ítems 37 a 42): Percepción acerca de los estándares fijados para la productividad de la organización<sup>62</sup>.

Conflicto (ítems 43 a 46): Percepción de que los jefes y los colaboradores están abiertos a oír diferentes opiniones, énfasis en enfrentar y aclarar los problemas<sup>62</sup>.

Identidad (ítems 47 a 50): Sentimiento de pertenencia, sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización<sup>62</sup>.

Cada ítem es evaluado con una escala Likert de 4 niveles con puntajes que van desde 1 punto a 4 puntos en el siguiente formato: Muy en desacuerdo, En desacuerdo, De acuerdo y Muy de acuerdo. La puntuación final se obtiene a partir del promedio de cada dimensión<sup>31</sup>.

### **2.7.3 Cuestionario Sociodemográfico y Laboral**

Elaborado por las autoras del estudio año 2015, cuyo propósito es la recolección de datos descriptivos sociodemográficos y laborales de los funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble. El cuestionario consta de 7 ítems de las cuales cada participante debió escoger su situación actual, con un formato de respuesta dicotómica, alternativo o de completación simple: Edad (en años cumplidos), Sexo, Remuneración mensual aproximada (en pesos), Nivel educacional (Básica, Media completa o incompleta, Técnica completa o incompleta, Universitaria completa e incompleta y Postgrado), Tiempo real de dedicación al trabajo diario (promedio), Antigüedad laboral (número de años) y Ocupación (Auxiliar, Técnico, Profesional y Administrativo).

## **2.8. PROCEDIMIENTO PARA RECOLECCIÓN DE DATOS**

La recolección de datos se realizó en forma personal por las investigadoras del estudio, desde el 09 al 24 de abril del año 2015, considerando dos días por cada departamento anteriormente señalados. Se hizo entrega de un consentimiento informado (Anexo III) para asegurar participación. Junto con ello se facilitaron los instrumentos Antecedentes sociodemográficos y laborales, Calidad de Vida Laboral (CVT-GOHISALO) y Clima Organizacional (Litwin y Stringer) para los cuales se dispuso un periodo de 20 minutos en el mismo lugar de trabajo, en espacio físico asignado por encargada de cada departamento y respaldada por Jefa de Recursos Humanos, para completarlo de manera auto aplicada y anónima.

## **2.9. ASPECTOS ÉTICOS.**

Para la realización del estudio, se solicitó la autorización correspondiente a través de una carta certificada enviada por la directora de la Escuela de Enfermería de la Universidad del Bío-Bío a la Jefa de Recursos Humanos de la Secretaria Ministerial de Salud Ñuble, explicando el propósito del estudio y sus objetivos (Anexo IV).

Se entregó a cada funcionario participante un consentimiento informado, realizado sobre la base de las directrices de Helsinki<sup>63</sup> y concordante con el Informe Belmont, para sustentar el carácter voluntario de su participación, el anonimato y la confidencialidad de los datos, quedando además explícito el derecho a retirar su consentimiento y abandonar la investigación en cualquier momento y sin sanción alguna<sup>64</sup>. El estudio estuvo regido, además, por el artículo 11 de la ley 20.120 sobre la investigación científica en seres humanos<sup>65</sup>.

## **2.10. PROCESAMIENTO DE DATOS.**

Los datos fueron procesados en el programa SPSS versión 15 (en español). Las variables cualitativas fueron descritas mediante frecuencias observadas y porcentajes; las cuantitativas, con media aritmética y desviación estándar, previa comprobación de normalidad con la prueba Kolmogórov-Smirnov (p valores adecuados con la función de Lilliefors).

Para la correlación entre las variables sociodemográficas con las variables focales, se utilizaron los coeficientes de correlación eta (datos cuantitativos y nominales), r de Pearson (datos continuos) y coeficiente Rho de Spearman (datos ordinales).

### III. RESULTADOS

#### 3.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.

En este estudio participó un total de 71 funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Bío-Bío, delegación Ñuble.

**Tabla 1**  
Distribución de funcionarios según características sociodemográficas.

<b>Variables</b>	<b>n= 71</b>	<b>%</b>
<b>Sexo</b>		
Hombre	32	45.1
Mujer	39	54.9
<b>Edad (Promedio 43,9 ±10,53 DE años)</b>		
Entre 20 y 29 años	6	8.5
Entre 30 y 39 años	17	23.0
Entre 40 y 49 años	27	38.0
Entre 50 y 59 años	16	22.5
Entre 60 y 69 años	5	7.0
<b>Remuneración mensual aproximada</b>		
Entre \$200.000 y \$500.000	29	40.8
Entre \$500.001 y \$1.000.000	23	32.4
Entre \$1.001.000 y \$1.500.000	14	19.7
Entre \$1.500.001 y \$2.000.000	4	5.6
\$2.000.001 o más	1	1.4
<b>Nivel educacional</b>		
Media incompleta	1	1.4
Media completa	9	12.7
Técnica completa	14	19.7
Universitaria incompleta	7	9.9
Universitaria completa	28	39.4
Postgrado	12	16.9

**Fuente:** Relación del Clima Organizacional con la Calidad de Vida Laboral de los Funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble, 2015.

La muestra estuvo constituida por un 54.9% de mujeres; la edad promedio fue de 43 ±10.53 años, encontrándose que un 27% tuvo una edad entre 40 y 49 años. El 40.8%

refirió que su remuneración mensual oscila entre 200.000 y 500.000 pesos. Se encontró que el 39.4% indicó tener un título profesional (tabla 1).

**Tabla 2**  
Distribución de funcionarios según características laborales.

<b>Características laborales</b>	<b>n= 71</b>	<b>%</b>
<b>Sede</b>		
Departamento COMPIN†	19	26.8
Departamento Salud Pública	11	15.5
Departamento Acción Sanitaria	41	57.7
<b>Ocupación</b>		
Auxiliar	5	7.0
Técnico	15	21.1
Profesional	36	50.7
Administrativo	15	21.1
<b>Tiempo real de dedicación al trabajo diario</b>		
Menos de 8 horas	8	11.3
Entre 8 y 10 horas	58	81.7
Más de 10 horas	5	7.0
<b>Antigüedad laboral (años) (Promedio 12.65 ± 10.01 años)</b>		
1 - 5	20	28.2
6 – 10	18	25.4
11 – 15	5	7.0
16 – 20	14	19.7
21 – 25	7	9.9
26 – 30	3	4.2
31 y más	4	5.6

†Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez.

**Fuente:** Ídem tabla 1.

Respecto a las características laborales de los participantes del estudio, el 57.7% labora en el Departamento de Acción Sanitaria. El 36% relató desempeñar funciones de profesional y el 81.7% dedicaba entre 8 y 10 horas diarias al trabajo. El 28.2% indicó una antigüedad en su trabajo menor a 5 años (tabla 2).

**Tabla 3**

Distribución de los participantes del estudio según la evaluación de Calidad de Vida Laboral.

<b>Dimensiones CVL†</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>α de Cronbach ‡</b>
<b>Soporte institucional para el trabajo</b>			0.943
Bajo	25	35.2	
Medio	17	23.9	
Alto	29	40.8	
<b>Seguridad en el trabajo</b>			0.911
Bajo	38	53.5	
Medio	17	23.9	
Alto	16	22.5	
<b>Integración al puesto de trabajo</b>			0.860
Bajo	43	60.6	
Medio	15	21.1	
Alto	13	18.3	
<b>Satisfacción por el trabajo</b>			0.923
Bajo	49	69.0	
Medio	11	15.5	
Alto	11	15.5	
<b>Bienestar logrado a través del trabajo</b>			0.832
Bajo	42	59.2	
Medio	13	18.3	
Alto	16	22.5	
<b>Desarrollo personal del trabajador</b>			0.848
Bajo	37	52.1	
Medio	24	33.8	
Alto	10	14.1	
<b>Administración del tiempo libre</b>			0.811
Bajo	35	49.3	
Medio	23	32.4	
Alto	13	18.3	
<b>CVL Total</b>			<b>0.972</b>
Bajo	49	57.7	
Medio	19	26.8	
Alto	11	15.5	

† Calidad de Vida Laboral.

‡La consistencia interna se calculó con las puntuaciones, que corresponden a las sumas de las respuestas de las preguntas asociadas a la dimensión evaluada.

Fuente: Ídem tabla 1.

En cuanto a la Calidad de Vida Laboral, el 40.8% de los sujetos calificó como “alta” su percepción en relación a la dimensión “soporte institucional para el trabajo”. Luego, el 69% y el 60.6% de la muestra calificaron como “baja” la percepción de “satisfacción por el trabajo” e “integración al puesto de trabajo”, respectivamente. Respecto a la percepción global de Calidad de Vida Laboral, el 57.7% la calificó como “baja” (tabla 3).

La consistencia interna global de esta escala fue de 0.972, cuyos siete factores presentaron valores que oscilan entre 0.811 y 0.943 (tabla 3).

**Tabla 4**  
Medidas de resumen, pruebas de normalidad y consistencia interna de las dimensiones de Clima Organizacional.

<b>Dimensiones CO†</b>	<b>Media</b>	<b>DE‡</b>	<b>Mínimo</b>	<b>p50</b>	<b>Máximo</b>	<b>p-valor¶</b>	<b>α de Cronbach</b>
Estructura	2.58	0.38	1.63	2.50	3.38	<0.001	0.675
Responsabilidad	2.58	0.26	1.86	2.57	3.43	<0.001	0.526
Recompensa	2.23	0.47	1.00	2.33	3.33	<0.001	0.253
Riesgo	2.41	0.39	1.20	2.40	3.60	<0.001	0.685
Calidez	2.61	0.57	1.00	2.80	4.00	0.001	0.373
Apoyo	2.59	0.57	1.00	2.40	4.00	0.002	0.212
Normas	2.79	0.35	1.83	2.83	3.67	<0.001	0.670
Conflicto	2.35	0.40	1.00	2.50	3.26	<0.001	0.371
Identidad	2.64	0.52	1.00	2.75	3.75	0.003	0.490
<b>CO Total</b>	<b>2.54</b>	<b>0.26</b>	<b>1.52</b>	<b>2.52</b>	<b>3.06</b>	<b>0.200</b>	<b>0.869</b>

† Clima Organizacional.

‡ Desviación estándar.

¶ p-valor de la prueba de normalidad (Kolmogórov – Smirnov, con adecuación de Lilliefors).

**Fuente:** Ídem tabla 1.

La dimensión “normas” de Clima Organizacional fue la que obtuvo la mayor puntuación evaluada en la muestra del estudio, con una mediana de 2.83 puntos. Luego, la dimensión con menor puntuación fue “recompensa”, con 2.33 puntos. Respecto al puntaje global de la escala, se obtuvo una media que permitió evaluarlo como Clima Organizacional “bueno”. Cabe hacer notar que los datos de todas las dimensiones de la escala no presentaron una distribución normal, a excepción del puntaje global de la escala. La consistencia interna global fue de 0.869, oscilando entre 0.212 y 0.685 para las nueve dimensiones de la escala (tabla 4).

**Tabla 5**

Correlaciones Rho de Spearman entre las Dimensiones Calidad de Vida Laboral y Clima Organizacional de los funcionarios de Secretaría Ministerial de Salud Ñuble, 2015.

Dimensiones CVL †	Dimensiones Clima Organizacional									
	Estructura	Respons.	Recom.	Riesgo	Calidez	Apoyo	Normas	Conflicto	Identidad	Total
Soporte institucional	0.590**	0.211	0.342**	0.341**	0.683**	0.696**	0.312**	0.353**	0.571**	<b>0.782**</b>
Seguridad en el trabajo	0.460**	0.079	0.375**	0.338**	0.428**	0.453**	0.230	0.363**	0.593**	<b>0.610**</b>
Integración al puesto de trab.	0.513**	0.221	0.242*	0.363**	0.700**	0.669**	0.218	0.301*	0.593**	<b>0.741**</b>
Satisfacción puesto T.	0.433**	0.210	0.237*	0.437**	0.515**	0.440**	0.199	0.247*	0.510**	<b>0.608**</b>
Bienestar logrado T.	0.404**	0.191	0.131	0.228	0.476**	0.426**	0.200	0.140	0.505**	<b>0.528**</b>
Desarrollo personal	0.418**	0.128	0.220	0.344**	0.417**	0.472**	0.237*	0.241*	0.600**	<b>0.584**</b>
Adm. Tiempo libre	0.271*	0.116	0.111	0.275*	0.430**	0.403**	0.134	0.156	0.334**	<b>0.438**</b>
<b>Total CVL†</b>	<b>0.577**</b>	<b>0.200</b>	<b>0.305**</b>	<b>0.434**</b>	<b>0.658**</b>	<b>0.641**</b>	<b>0.311**</b>	<b>0.356**</b>	<b>0.662**</b>	<b>0.787**</b>

† Calidad de Vida Laboral.

\*  $p < 0,05$  (bilateral); \*\*  $p < 0,01$  (bilateral).

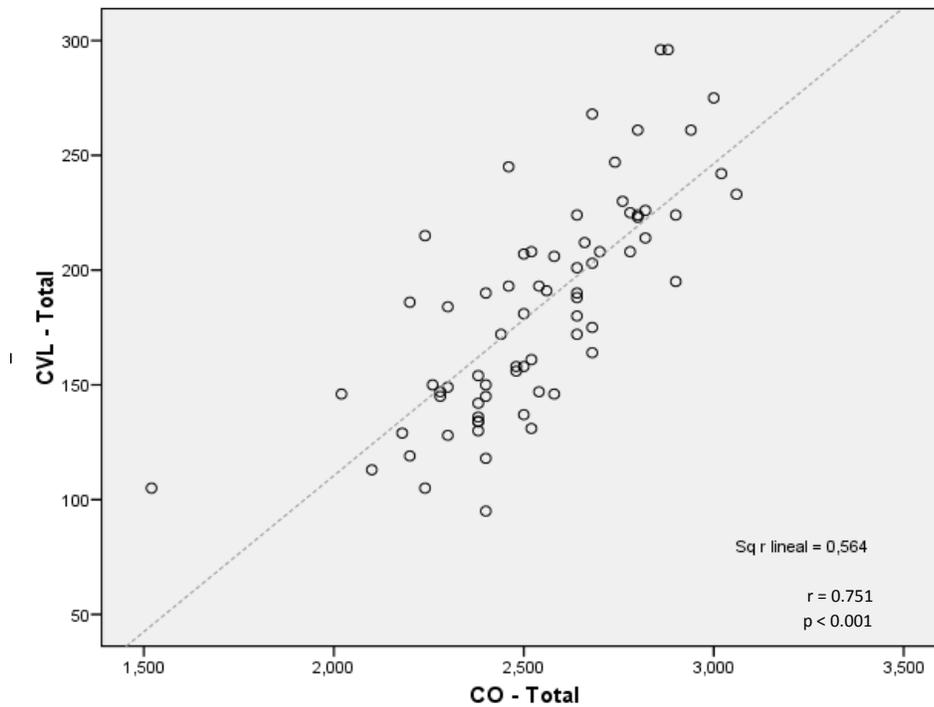
Fuente. Ídem tabla 1.

La tabla 5 muestra que las dimensiones “estructura”, “calidez”, “apoyo” e “identidad” del Clima Organizacional se correlacionaron de manera significativa y directamente proporcional con todas las dimensiones de la variable Calidad de Vida Laboral (todos con  $p < 0,05$ ). Cabe destacar que la dimensión “responsabilidad” no presentó correlación con ninguna de las dimensiones de Calidad de Vida Laboral (tabla 5).

La correlación entre las variables “calidez” e “integración al puesto de trabajo” obtuvo el mayor nivel de significación,  $\rho = 0,700$  ( $p < 0,05$ ), seguida de la correlación entre “apoyo” y “soporte institucional para el trabajo”,  $\rho = 0,696$  ( $p < 0,05$ ) (tabla 5).

Al correlacionar el puntaje global de ambas variables, se obtuvo una correlación significativa:  $\rho=0.787$  ( $p<0.01$ ) (tabla 5).

**Figura 1**  
Correlación entre Clima Organizacional y Calidad de Vida Laboral en los funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud, Ñuble 2015 (n= 71).



Fuente: Ídem tabla 1.

Como se muestra en el diagrama de dispersión presentado en la Figura 1, el 56.4% de la variabilidad total de la Calidad de Vida Laboral es explicada por el Clima Organizacional, cuya correlación es directamente proporcional y estadísticamente significativa, con  $r=0.751$  y  $p<0.001$ .

**Tabla 6.1**  
Correlación entre las Dimensiones de Calidad de Vida Laboral  
y Características Sociodemográficas de los funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble.

Dimensiones Calidad de Vida Laboral	Características sociodemográficas			
	Sexo†	Edad‡	Remuneración mensual†	Nivel educacional†
Soporte institucional para el trabajo	0.18	0.08	0.21	0.22
Seguridad en el trabajo	0.28	0.29*	0.21	0.11
Integración al puesto de trabajo	0.08	0.14	0.32	0.28
Satisfacción por el trabajo	0.26	0.23	0.25	0.12
Bienestar logrado a través del trabajo	0.14	0.28*	0.40	0.26
Desarrollo personal	0.18	0.20	0.33	0.22
Administración del tiempo libre	0.09	0.07	0.22	0.21
<b>Calidad de vida laboral total</b>	<b>0.23</b>	<b>0.23</b>	<b>0.29</b>	<b>0.14</b>

\* $p < 0,01$  (bilateral).

† Coeficiente de correlación eta  $\eta$ .

‡ Coeficiente de correlación  $r$  de Pearson.

**Fuente:** Ídem tabla 1.

En la tabla 6.1 no se encontró correlaciones estadísticamente significativas entre las características sociodemográficas y Calidad de Vida Laboral, exceptuando la variable “edad” con “seguridad en el trabajo” ( $r=0.291$ ,  $p < 0.01$ ) y “bienestar logrado en el trabajo” ( $r=0.276$ ,  $p < 0.01$ ).

**Tabla 6.2**

Correlación entre las Dimensiones de Calidad de Vida Laboral y Características Laborales de los funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble.

Dimensiones Calidad de Vida Laboral	Características laborales		
	Ocupación ††	Tiempo real dedicado al trabajo ‡	Antigüedad laboral ¶
Soporte institucional para el trabajo	0.30	0.08	-0.18
Seguridad en el trabajo	0.05	0.14	0.08
Integración al puesto de trabajo	0.50	0.15	0.03
Satisfacción por el trabajo	0.18	0.09	0.06
Bienestar logrado a través del trabajo	0.22	0.09	0.06
Desarrollo personal	0.20	0.16	0.04
Administración del tiempo libre	0.25	-0.15	-0.01
<b>Calidad de Vida Laboral total</b>	<b>0.24</b>	<b>0.09</b>	<b>0.00</b>

† Coeficiente de correlación eta  $\eta$ .

‡ Coeficiente de Correlación  $\rho$  de Spearman ( $\rho$ ).

¶ Coeficiente de correlación  $r$  de Pearson.

Fuente: Ídem tabla 1.

Entre las características laborales evaluada en la muestra y la Calidad de Vida Laboral (tabla 6.2), se encontró que no hubo correlaciones estadísticamente significativas entre estas variables (todos con  $p < 0,05$ ).

**Tabla 7**  
 Correlación entre las Dimensiones de Clima Organizacional y Características Sociodemográficas y Laborales de los funcionarios de Secretaría Ministerial de Salud Ñuble.

Dimensiones CO†	Características Sociodemográficas y laborales						
	Sexo‡	Edad¶	Remuneración‡	Educación ‡	Ocupación‡	Tiempo real ††	Antigüedad¶
Estructura	0.43	0,16	0.12	0.29	0.12	0.07	-0.00
Responsabilidad	0.16	0.13	0.23	0.14	0.17	-0.06	0.09
Recompensa	0.05	0.27*	0.21	0.34	0.27	0.18	0.08
Riesgo	0.06	0.06	0.12	0.33	0.15	-0.02	0.06
Calidez	0.26	0.09	0.24	0.24	0.21	-0.03	-0.21
Apoyo	0.04	-0.02	0.11	0.15	0.23	0.06	-0.14
Normas	0.03	-0.10	0.25	0.31	0.36	-0.06	-0.08
Confianza	0.02	0.03	0.26	0.29	0.10	0.18	0.08
Identidad	0.18	0.18	0.17	0.23	0.16	0.11	0.02
<b>CO total</b>	<b>0.08</b>	<b>0.12</b>	<b>0.14</b>	<b>0.19</b>	<b>0.15</b>	<b>0.12</b>	<b>-0.07</b>

†Clima Organizacional.

\*  $p < 0,01$  (bilateral).

‡ Coeficiente de Correlación *eta* ( $\eta$ ).

¶ Coeficiente de Correlación *r* de Pearson.

†† Coeficiente de Correlación *rho* de Spearman ( $\rho$ ).

**Fuente:** Ídem tabla 1.

Según la tabla 7, todas las variables sociodemográficas y laborales evaluadas no obtuvieron correlaciones estadísticamente significativas con ninguna de las dimensiones de Clima Organizacional, a excepción de la relación de “recompensa” con “edad”  $r = 0.27$  ( $p < 0.01$ ).

## **IV. DISCUSIÓN.**

### **4.1. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.**

La Calidad de Vida Laboral es un concepto abordado en la última década por varios autores y numerosas investigaciones, cuyos resultados han sido de gran utilidad para la implementación de estrategias a favor de la producción y pertenencia de los funcionarios hacia su institución.

El objeto de este estudio fue el análisis de la relación entre Clima Organizacional y Calidad de Vida Laboral, tanto de forma global como para cada una de sus dimensiones.

Respecto a los antecedentes sociodemográficos presentes en la muestra estudiada, se obtuvo que ésta estuvo constituida por un 54.9% de participantes de sexo femenino, predominio que concuerda con lo observado en la medición de Clima Organizacional de la municipalidad de Curanilahue<sup>33</sup> con un 57.6% de sus participantes, González et al<sup>58</sup> con un 57.6%, y con los funcionarios del sector público de salud evaluados en el estudio de Chiang y Krausse<sup>29</sup> (82%), lo cual sugiere una tendencia en estas instituciones.

En relación a la variable edad, en la muestra se presentó un 38% en el rango de 40 a 49 años, resultado que difiere con el estudio de Garza<sup>57</sup>, que obtuvo un rango predominante de 31 a 40 años con un 51%. Respecto a la media de edad obtenida, ésta fue de 43.9 años, similar a Barbosa et al<sup>12</sup> con 46 años y Delgado et al<sup>53</sup> con 40 años, lo que nos permite vislumbrar que, en las instituciones públicas administrativas, en su mayoría los funcionarios son adultos jóvenes.

Con respecto a la remuneración mensual aproximada, se observa que la mayoría (40.8%) de los funcionarios de la Secretaria Ministerial de Salud recibe un sueldo que oscila entre 200.000 y 500.000 pesos chilenos. Existen escasas referencias bibliográficas para la comparación de este rango; sin embargo, Barbosa et al<sup>12</sup> señalan que en funcionarios públicos colombianos la mayoría pertenece al estrato socioeconómico medio bajo, con un 53%.

En cuanto a la cualificación académica de los participantes, un 34.9% corresponde a funcionarios con nivel universitario completo, lo cual es comparable con el resultado obtenido por el estudio de Barbosa et al<sup>11</sup> en donde el 50% de los funcionarios posee educación superior completa, mientras el estudio de Garza<sup>57</sup> señala que el 65% de la muestra posee nivel educacional superior, lo cual indica que la mayoría de los funcionarios que desempeña un cargo en instituciones públicas posee un título profesional.

De acuerdo a los antecedentes laborales, el tiempo real de dedicación al trabajo diario de los funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud corresponde en un 81.7% a trabajo efectivo entre 8 y 10 horas; para esto no se encontró investigaciones incipientes comparables que utilicen esta variable como objeto de estudio.

Con respecto a la antigüedad laboral de los participantes, un 28.2% posee un rango entre 1 y 5 años, coincidente con Quintana<sup>54</sup> quien obtuvo un 41.4% para este rango. Por su parte, el 25.4% de la muestra del presente estudio poseen entre 6 y 10 años de antigüedad laboral, lo que se ve refutado por Garza<sup>57</sup> en donde el 52% pertenece a esta categoría, lo que podría deberse a las diferencias culturales, al haberse desarrollado en población mexicana.

En cuanto al promedio de años obtenido para esta investigación corresponde a 12.65, coincidente con Chiang et al<sup>55</sup> quién obtuvo un promedio de 12 años y a su vez, contrastante con Chiang y Krausse<sup>29</sup> con 6.6 años y por otro lado Barbosa et al<sup>12</sup> refieren una antigüedad laboral aproximada de 7.5 años en una muestra de similares características, lo que hace inferir que los funcionarios públicos poseen una estabilidad considerable en la permanencia de sus puestos de trabajo.

La ocupación predominante en la Secretaría Ministerial de Salud corresponde a profesionales en un 50.7%, lo cual es comparable con los resultados de Barbosa et al<sup>12</sup> en donde el 50% es profesional, contrastante con Delgado et al<sup>53</sup> en donde sólo se presenta en el 35% y Chiang y Krausse<sup>29</sup> con un 23.4%. Por otro lado, en segundo lugar se señala que un 21.1% posee cargo administrativo, similar a Chiang y Krausse<sup>29</sup> con un 14% y

siendo aproximadamente un tercio del porcentaje reflejado por el estudio de González et al<sup>31</sup> con un 57.6% de cargos administrativos desempeñándose en una organización pública.

En relación a la Calidad de Vida Laboral, la percepción de la dimensión “soporte institucional para el trabajo” en el 40.8% de la muestra lo calificó como alto nivel, similar a Barbosa et al<sup>12</sup> en donde el 44.9% lo percibe como la dimensión más alta y por el contrario, Delgado et al<sup>53</sup> señala que el 95% presenta niveles de insatisfacción para esta dimensión en una muestra de similares características. Por su parte dentro de los resultados de la presente investigación, las dimensiones “satisfacción por el trabajo” e “integración al puesto de trabajo” fueron calificadas como bajo nivel en su mayoría, lo que se ve apoyado por Delgado et al<sup>53</sup> en donde el 90% presenta insatisfacción para ambas dimensiones y refutado por Barbosa et al<sup>12</sup> en donde “satisfacción por el puesto de trabajo” ocupa el tercer lugar de alto nivel de satisfacción en un 37.5% de una muestra afín al presente estudio.

Respecto a la percepción global de Calidad de Vida Laboral en la muestra, ésta fue calificada como baja en un 57.7%, lo que contrasta con los resultados obtenidos por Quintana<sup>54</sup> en su estudio realizado en México, en donde se encuentran medianamente satisfechos con su nivel de Calidad de Vida Laboral lo que puede explicar por la diferencia cultural, social y geográfica con funcionarios de Secretarías Públicas de Salud.

En cuanto a la consistencia interna global de la escala de Calidad de Vida Laboral CVT-GOHISALO para este estudio, se obtuvo un alpha de Cronbach de 0.972, coincidente con el estudio de Bastías et al<sup>32</sup> quienes obtuvieron un alpha de Cronbach de 0.966.

En relación al Clima Organizacional, se observó que la percepción de la dimensión “normas” obtuvo una mediana de 2.83, clasificándolo como bueno, similar con lo encontrado por González et al<sup>31</sup> cuyo resultado para esta dimensión fue de 2.90, al igual que el estudio realizado por la consultora Cyspalc<sup>33</sup> con un puntaje no descrito pero en primera posición. Respecto a la dimensión con menor puntuación encontrada en este

estudio, están “recompensa” con 2.33 puntos, lo cual coincide con González et al<sup>31</sup> quienes obtuvieron un puntaje igualmente de 2.21 situándola en último lugar, y nuevamente coincidente con la consultora Cyspalc<sup>33</sup> en ranking de puntajes.

Referente al promedio total de la evaluación de Clima Organizacional, la muestra señala un nivel “bueno” con 2.54 puntos, lo que coincide con González et al<sup>31</sup> con un valor de 2.61 puntos en una muestra de similares características.

La consistencia interna obtenida en el cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer para este estudio corresponde a un alpha de Cronbach de 0.869, lo cual coincide con la adaptación más reciente realizada por Hernández et al<sup>61</sup> con un alpha de Cronbach de 0.890.

Respecto a la relación entre Clima Organizacional con las variables sociodemográficas y laborales, no se encontró correlaciones significativas, a excepción de la relación de “edad” con la dimensión “recompensa”. No se puede hacer referencia a publicaciones de investigaciones actualizadas que respalden estos resultados, pues sólo se ha encontrado estudios de tipo descriptivo para estas variables por separado.

En cuanto a la relación entre Calidad de Vida Laboral con las variables sociodemográficas y laborales, se encontró correlación positiva y estadísticamente significativa entre “edad” y las dimensiones “seguridad en el trabajo” y “bienestar logrado a través del trabajo”; en la literatura revisada, sólo Quintana<sup>54</sup> obtuvo correlaciones estadísticamente significativas entre “edad” y “antigüedad laboral” con las dimensiones “satisfacción por el trabajo”, “bienestar logrado a través del trabajo”, y “desarrollo personal del trabajador”.

Respecto a la relación entre las variables Calidad de Vida Laboral y Clima Organizacional, los resultados evidenciaron la existencia de una correlación positiva, directamente proporcional y estadísticamente significativa entre ellas, lo que conllevó a aceptar la hipótesis de investigación. De ésta correlación se observó que el 56.4% de la variabilidad total de la Calidad de Vida Laboral es explicada por el Clima Organizacional, y el porcentaje

restante puede ser explicado por otras variables tales como Síndrome de Burnout, estilos de liderazgo, niveles de motivación, cultura organizacional, entre otras.

#### **4.2. LIMITACIONES**

Dentro de las limitaciones que se pudo considerar, unas de las más importantes es que los funcionarios manifestaron que la encuesta era muy extensa y que estaban limitados en tiempo para responderla.

Es necesario mencionar que la medición de las variables de este estudio no es un trabajo simple, debido a las características multidimensionales de cada una y que, debido a la naturaleza del estudio no es posible establecer relaciones de causalidad.

#### **4.3. SUGERENCIAS**

Difundir resultados en la institución, puesto que pueden ser utilizados como herramienta para mejorar la Calidad de Vida Laboral e implementar estrategias para fomentar un Clima Organizacional propicio.

Fomentar en la institución una evaluación periódica de la Calidad de Vida Laboral de los funcionarios, con el fin de potenciar factores protectores.

Fomentar la realización de estudios similares a nivel local y nacional entre diferentes entidades reguladoras de salud, para contribuir con nuevos hallazgos representativos de la población, que faciliten la creación de políticas públicas en nuestro país.

Considerar los resultados obtenidos en esta investigación para realizar futuros estudios que aborden los temas tratados, para explorar nuevas correlaciones con variables nuevas.

Se sugiere ampliar la aplicación del Instrumento Calidad de Vida Laboral CVT-GOHISALO y Cuestionario Clima Organizacional Litwin y Stringer a equipos de salud u otro tipo de empresas.

Realizar estudios similares que abarquen otras variables que influyen en la Calidad de Vida Laboral como Síndrome de Burnout, estilos de liderazgo, niveles de motivación, cultura organizacional, entre otras.

Realizar estudios para identificar nuevas variables que permitan aumentar los niveles de Clima Organizacional de los funcionarios de una institución tales como, Síndrome de Burnout, estilos de liderazgo, niveles de motivación, cultura organizacional, entre otras.

#### **4.4. CONCLUSIONES**

Del estudio “Relación del Clima Organizacional con la Calidad de Vida Laboral de los funcionarios de la Secretaria Ministerial Salud Ñuble, 2015” se concluye lo siguiente:

- 1) La muestra estuvo constituida mayoritariamente por mujeres (54.9%) entre 40 y 49 años con un promedio de 43 años, la remuneración es entre \$200.000 y \$500.000 mensual (40.8%), profesionales (39.4%), con un trabajo efectivo entre 8 y 10 horas (81.7%) y antigüedad laboral oscilando entre 1 y 5 años (28.2%).
- 2) El Clima Organizacional de esta institución se clasifica como “bueno”, con un alpha de Cronbach 0.869.
- 3) De los resultados obtenidos, la Calidad de Vida Laboral se percibió en forma global como “baja”, con un alpha de Cronbach 0.972.
- 4) En cuanto al cruce de las variables Clima Organizacional y Calidad de Vida Laboral, se estableció la existencia de correlación altamente significativa y directamente proporcional entre ambas. Por lo tanto a mayor Clima Organizacional, mejor es la Calidad de Vida Laboral.
- 5) Se acepta hipótesis de trabajo con porcentajes altos de confiabilidad.
- 6) De los resultados se desprende que las variables sociodemográficas y laborales no presentan relación con la Calidad de Vida Laboral y Clima organizacional.

## V. BIBLIOGRAFÍA

1. Stetcher A. Perfiles Identitarios de Trabajadores de Grandes Empresas del Retail en Santiago de Chile - Aportes Psicosociales a la Comprensión de las Identidades Laborales. Psykhe [Internet] 2012 [Consultado el 26 de Octubre de 2014]; 21(2):9-20. Disponible en:  
[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-22282012000200002](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-22282012000200002)
2. Méndez C, Torres M. Autonomía en la gestión hospitalaria en Chile: los desafíos para el recurso humano en salud. Saúde Pública [Internet] 2010 [Consultado el 26 de Noviembre de 2014]; 44(2):366-371. Disponible en:  
[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-89102010000200019](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102010000200019)
3. Ministerio de Salud, Chile. Orientaciones para la implementación del modelo de atención integral de salud familiar y comunitaria [Internet], 2009 [Consultado el 12 de marzo de 2015]; (1):11,51. Disponible en:  
<http://web.minsal.cl/portal/url/item/e7b24eef3e5cb5d1e0400101650128e9.pdf>
4. Pérez-Zapata D, Zurita R. Calidad de Vida Laboral en trabajadores de la salud pública en Chile. Salud y Sociedad [Internet] 2014 [Consultado el 20 de Octubre de 2014]; 5(2) Disponible en: <http://www.saludysociedad.cl/index.php/main/article/view/179>
5. Lee Y, Dai Y, Park C, Mc Creary L. Predicting Quality of Work Life on Nurses' Intention to Leave. J Nurs Scholarsh.[Internet], 2013 [Consultado el 14 de Marzo de 2015]; 45(2). Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23462044>
6. García M, González R, Aldrete M, Acosta M, León S. Relación entre calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés en el personal administrativo universitario. Cienc Trab. [Internet], 2014 [Consultado el 05 de Marzo de 2015]; 16(50). Disponible en:  
[http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492014000200007](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000200007)

7. Stansfeld S, Shipley M, Head J, Fuhrer R, Kivimaki M. Work characteristics and personal social support as determinants of subjective Well-Being. PloS One [Internet], 2013 [Consultado el 12 de marzo de 2015]; 8(11). Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3834222/>
8. Contreras F, Espinosa J, Hernández F, Acosta N. Calidad de vida laboral y liderazgo en trabajadores asistenciales y administrativos en un centro oncológico de Bogotá Colombia. Psicología desde el Caribe [Internet] 2013 [Consultado el 13 de marzo de 2015]; 30(3). Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v30n3/v30n3a07.pdf>
9. Chiavenato I. Gestión del talento humano. 3ª Ed. México: Mc Graw-Hill;2008, 492-500
10. Aguilera X, González C, Guerrero A, Hoffmeister L, Cárdenas P, Burgos A et al.. II Encuesta de Calidad de Vida y Salud (ENCAVI). [Internet] 2006 [consultado el 20 de Septiembre de 2014]; 98, 103. Disponible en: <http://epi.minsal.cl/epi/0notransmisibles/encavi/Informe-Final-Encuesta-de-Calidad-de-Vida-y-Salud-2006.pdf%20>
11. Jeswani S DS. Impact of organizational climate on turnover intention: an empirical analysis on faculty members of technical education of India. International Journal of Business Management & Research [Internet], 2012 [Consultado el 15 de Abril de 2015]; 2(3): p. 23-44. Disponible en: [http://www.researchgate.net/publication/232416766\\_IMPACT\\_OF\\_ORGANIZATIONAL\\_CLIMATE\\_ON\\_TURNOVER\\_INTENTION\\_AN\\_EMPIRICAL\\_ANALYSIS\\_ON\\_FACULTY\\_MEMBERS\\_OF\\_TECHNICAL\\_EDUCATION\\_OF\\_INDIA](http://www.researchgate.net/publication/232416766_IMPACT_OF_ORGANIZATIONAL_CLIMATE_ON_TURNOVER_INTENTION_AN_EMPIRICAL_ANALYSIS_ON_FACULTY_MEMBERS_OF_TECHNICAL_EDUCATION_OF_INDIA)
12. Barbosa M, Rossi M, Duarte A, Gomes V, Ferreira E, Eleutério A et al. Psychosocial work conditions and quality of life among primary healthcare employees: a cross sectional study. Health Qual Life Outcomes [Internet], 2014 [Consultado el 2 de Octubre de 2014]; 12(5). Disponible en: <http://www.hqlo.com/content/12/1/72>

13. Kerouac S, Pepin J, Ducharme F, Duquette A, Major F. El pensamiento enfermero. Primera ed. Barcelona: Elsevier Masson; 1996.
14. Bernal I, Pedraza N, Sánchez M. El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Estudios Gerenciales [revista en Internet], 2015 [Acceso 02-05-2015]; 31 (134). Disponible en: [http://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios\\_gerenciales/article/view/1920/html\\_3](http://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/1920/html_3)
15. Secretaría Regional Ministerial de Salud, Bío Bío. Misión y Visión [Internet], 2015 [Consultado el 15 de Marzo de 2015]. Disponible en: <http://www.seremidesaludbiobio.cl/sd/web/>
16. World Health Organization, Division of Mental Health and prevention of substance abuse. WHOQOL - Measuring Quality of Life [Internet], 1997 [Consultado el 10 de Octubre de 2014]. Disponible en: [http://www.who.int/mental\\_health/media/68.pdf](http://www.who.int/mental_health/media/68.pdf)
17. Ministerio de Salud, Chile. Primera Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile - ENETS [Internet], 2009-2010 [Consultado el 20 de Septiembre de 2014]. Disponible en: <http://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2011/09/Informe-Final-ENETS-Interinstitucional.pdf>
18. Carrasco C, Vega P. Informe sobre condiciones laborales en trabajadores dependientes de la empresa privada. Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo, Chile [Internet], 2012 [Consultado el 23 de Marzo de 2015]. Disponible en: [http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-100488\\_recurso\\_1.pdf](http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articles-100488_recurso_1.pdf)

19. Group Communications, Randstad Holding NV. Global Report - Randstad Workmonitor Wave 4: quarterly mobility, job change and job satisfaction. Reporte en línea. ; 2014. Disponible en: <http://www.randstad.com/press/research-reports/randstad-workmonitor/randstad-workmonitor-employee-outlook-for-2015-dec-2014.pdf>
20. Group Communications, Randstad Holding NV. Global Report – RandstadWorkmonitor Wave 4: quarterly mobility, job change and job satisfaction [Internet], 2014 [Consultado el 26 de Marzo de 2015]. Disponible en: <http://www.randstad.com/press/research-reports/randstad-workmonitor/randstad-workmonitor-employee-outlook-for-2015-dec-2014.pdf>
21. Subsecretaría de Salud Pública, División de Planificación Sanitaria, Ministerio de Salud. II Encuesta de Calidad de Vida y Salud [Internet], 2006 [Consultado el 20 de Septiembre de 2014]. Disponible en: <http://epi.minsal.cl/wp-content/uploads/2012/07/Informe-Final-Encuesta-de-Calidad-de-Vida-y-Salud-2006.pdf>
22. Flores N, Jenaro C, Cruz M, Vega V, Vega V, Pérez M. Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en profesionales de servicios sanitarios. Pensando Psicología [Internet] 2013 [Consultado el 20 de Septiembre de 2014]; 9(16). Disponible en: <http://revistas.ucc.edu.co/index.php/pe/article/view/613/578>
23. González R, Hidalgo G, Salazar J. Calidad de vida en el trabajo: un término de moda con problemas de conceptualización. Psicología y Salud [Internet], 2007 [Consultado el 20 de Septiembre de 2014]; 17(1):115-213. Disponible en: <http://revistas.uv.mx/index.php/psicysalud/article/viewFile/746/1327>

24. Cardona D, Zambrano R. Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. Estudios Gerenciales [Internet] 2014 [Consultado el 17 de Septiembre de 2014]; 30 (131): 184-189.  
Disponible en: <http://sciencedirect.com/science/article/pii/S012359231400117X>
25. Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la administración. 8ª ed. México D.F.: Mc Graw-Hill.; 2008.
26. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. 9ª ed. México D.F.: Mc Graw-Hill.; 2011.
27. Pérez D, Peralta J, Fernández P. Influencia de variables organizacionales en la calidad de vida laboral de funcionarios del sector público de salud en el extremo norte de Chile. Universitas Psychologica [Internet], 2011 [Consultado el 20 de Octubre de 2014]; 13 (2). Disponible en: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/download/4178/7101>
28. Adeyemo D, Dzever L, Nyananyo J. Organizational climate, leadership style and emotional intelligence as predictors of quality of work life among bank workers in Ibadan, Nigeria. European Scientific Journal February [Internet], 2015 [Consultado el 03 de Junio de 2015]; 11(4): p. 110-130. Disponible en: <http://eujournal.org/index.php/esj/article/view/5145>
29. Chiang M, Krausse K. Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente de trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. Desarrollo y validación del instrumento. Horizontes Empresariales [Internet], 2008 [Consultado el 20 de Octubre de 2014]; 8(1). Disponible en: <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/42/version%20-8-1/margarita.pdf>

30. Nancarrow S, Booth A, Ariss S, Smith T, Enderby P, Roots A. Ten principles of good interdisciplinary team work. Human Resources Health [Internet], 2013 [Consultado el 23 de Marzo de 2015]; 11 (19).  
Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3662612/>
31. González A, Manríquez C, Venegas M. Clima Organizacional en una dirección de administración de salud municipal. Cienc Trab [Internet], 2014 [Consultado el 8 de Marzo de 2015]; 16(51). Disponible en: [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492014000300005](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000300005)
32. Bastías J, Burgos L, Cornejo M, Rubio C. Calidad de vida laboral relacionada con estilos de vida de los funcionarios de la Universidad del Bío Bío, campus Fernando May, 2014. [Tesis para optar al grado de Licenciatura en Enfermería], Chillán, Universidad del Bío Bío; 2014.
33. Cyspalc. Percepción del clima laboral de los trabajadores respecto de la municipalidad de Curanilahue [Internet], 2010 [Consultado el 15 de Mayo de 2015]. Disponible en: [http://www.munichue.cl/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_details&gid=252&Itemid=80](http://www.munichue.cl/index.php?option=com_docman&task=doc_details&gid=252&Itemid=80)
34. Ministerio de Salud, Chile. Norma General Administrativa N°19 - Gestión del cuidado de Enfermería para la atención cerrada [Internet], 2007 [Consultado el 14 de Noviembre de 2014]. Disponible en: [http://juridico1.minsal.cl/RESOLUCION\\_1127\\_07.doc](http://juridico1.minsal.cl/RESOLUCION_1127_07.doc)
35. Milos P, Bórquez B, Larraín A. La gestión del cuidado en la legislación chilena: interpretación y alcance. Ciencia y Enfermería [Internet], 2010 [Consultado el 2 de noviembre de 2014]; 16(1): 17-29. Disponible en: [http://www.scielo.cl/pdf/cienf/v16n1/art\\_03.pdf](http://www.scielo.cl/pdf/cienf/v16n1/art_03.pdf)

36. Pot F, Koningsveld E. Quality of working life and organizational performance – two sides of the same coin? Scand J Work Environ Health [Internet], 2009 [Consultado el 30 de octubre de 2014]; 35(6): 421-428. Disponible en: [http://www.sjweh.fi/download.php?abstract\\_id=1356&file\\_nro=1](http://www.sjweh.fi/download.php?abstract_id=1356&file_nro=1)
37. Holden R, Scanlon M, Patel N, Kaushal R, Escoto K, Brown R, et al. A human factors framework and study of the effect of nursing workload on patient safety and employee quality of working life. BMJ Qual Saf. [revista en Internet] 2011 [consultado el 10 de octubre de 2014]; 20(1): 15–24. Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3058823/>
38. Da Silva, M. Nuevas perspectivas de la Calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional [Tesis doctoral]. Barcelona: Universitat de Barcelona; 2006 [Consultado el 02 de Abril de 2015]. Disponible en: [http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/42743/1/MDS\\_TESIS.pdf](http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/42743/1/MDS_TESIS.pdf)
39. Segurado A, Agulló E. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. Psicothema [Internet] 2002 [Consultado el 01 de Abril de 2015]; 14 (4) p. 826-836. Disponible en: <http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>
40. Bindu J, Yashika S. Quality of Work Life with Special Reference to Academic Sector. Research Journal of Management Sciences [Internet], 2014 [Consultado el 02 de Abril de 2015]; 3(1):14-17. Disponible en: <http://www.isca.in/IJMS/Archive/20v3/i1/20204.ISCA-RJMS-2013-111.pdf>
41. Rodríguez J. Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. Rev Calid Asist. [Internet], 2010 [Consultado el 02 de Noviembre de 2014]; 25(6):318–320. Disponible en: <http://zl.elsevier.es/es/revista/revista-calidad-asistencial-256/calidad-vida-laboral-profesionales-salud-13187625-editorial-2010>

42. Newstrom, J. Comportamiento humano en el trabajo. 13ª Ed. México D.F.: Mc Graw-Hill; 2011.
43. Quintana, M. Calidad de vida en el trabajo, personal de Enfermería. Secretaría de Salud Pública, Hermosillo - México. [Tesis doctoral]. Concepción: Universidad de Concepción; 2014. Disponible en:  
[http://repositorio.udec.cl/xmlui/bitstream/handle/123456789/1603/Tesis\\_Calidad\\_de\\_Vida\\_en\\_el\\_Trabajo.Image.Marked.pdf?sequence=1](http://repositorio.udec.cl/xmlui/bitstream/handle/123456789/1603/Tesis_Calidad_de_Vida_en_el_Trabajo.Image.Marked.pdf?sequence=1)
44. Edel R, García A, Casiano R. Clima y Compromiso Organizacional. Una investigación [Internet], 2007 [Consultado el 27 de noviembre de 2014]. Disponible en <<http://corladlima.org.pe/2/download/CLIMA%20Y%20COMPROMISO%20ORGANIZACIONAL.pdf>>
45. Bustamante M, Hernández J, Yáñez L. Análisis del clima organizacional en el Hospital Regional de Talca. Estudios Seriados en Gestión de Salud [Internet], 2009 [Consultado el 02 de Mayo de 2015]; 5 (11). Disponible en: [http://mggp.otalca.cl/docs/taller\\_de\\_salud\\_publica/ANALISIS\\_DEL\\_CLIMA\\_ORGANIZACIONAL\\_EN\\_EL\\_HRT.pdf](http://mggp.otalca.cl/docs/taller_de_salud_publica/ANALISIS_DEL_CLIMA_ORGANIZACIONAL_EN_EL_HRT.pdf)
46. Orbegoso A. Problemas teóricos del clima organizacional: un estado de la cuestión. Revista de Psicología [Internet]; 2010 [Consultado el 10 de Octubre de 2015]; 12, 347-362. Disponible en:  
[http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev\\_psicologia\\_cv/v12\\_2010/pdf/a14.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v12_2010/pdf/a14.pdf)
47. Chiavenato I. Teoría general de la administración. 12ª Ed. México D.F.: Mc Graw-Hill.; 2012.
48. Koys D, DeCotiis T. Inductive measures of psychological climate. Human Relations.[Internet] 1991 [Consultado el 21 de Abril de 2015]; 44(3). Disponible en:  
<http://hum.sagepub.com/content/44/3/265.short>

49. Díaz R, Zavala G. Diagnóstico de clima organizacional: un análisis conceptual y metodológico [Internet], 2009 [Consultado el 21 de Abril de 2015]. Disponible en: [https://www.u-cursos.cl/icei/2009/1/PER75/1/material\\_docente/bajar?id\\_material=492334](https://www.u-cursos.cl/icei/2009/1/PER75/1/material_docente/bajar?id_material=492334)
50. Noriega V, Pría M. Instrumento para evaluar el clima organizacional en los grupos de control de vectores. Revista Cubana de Salud Pública [Internet], 2013 [Consultado el 08 de Abril de 2015]; 37 (2):116-22. Disponible en: [http://bvs.sld.cu/revistas/spu/vol37\\_02\\_11/spu04211.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/spu/vol37_02_11/spu04211.htm)
51. Segredo A. Clima organizacional en la gestión de cambio para el desarrollo de la organización. Revista Cubana de Salud Pública [Internet], 2013 [Consultado el 15 de Abril de 2015]; 39(2): p. 385-393. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662013000200017](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017)
52. Pasini S, Rivas G. Clima organizacional, su aplicación en empresas del Uruguay. [Internet], 2013 [Consultado el 23 de Octubre de 2014]. Disponible en: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/bitstream/123456789/698/1/M-CD4536.pdf>
53. Delgado D, Inzulza M, Delgado F. Calidad de vida en el trabajo: Profesionales de la salud de Clínica Río Blanco y centro de especialidades médicas. Medicina y Seguridad del Trabajo [Internet], 2012 [Consultado el 15 de Octubre de 2014]; 58(228): p. 216-223. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2012000300006&script=sci\\_arttext](http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2012000300006&script=sci_arttext)
54. Quintana M, Paravij T. Calidad de vida en el trabajo del equipo de Enfermería. Revista Brasileira de Enfermagem [Internet], 2014 [Consultado el 30 de Abril de 2015]; 67 (2):p.302-305. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=267030687020>

55. Chiang M, Salazar C, Martín M, Nuñez A. Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. Salud de los trabajadores [Internet] 2011 [Consultado el 18 de Octubre de 2014]; 19(1).  
Disponible en: [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-01382011000100002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-01382011000100002&script=sci_arttext)
56. Villamil O, Sánchez W. Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en los empleados de la municipalidad de Choloma. Revista de ciencia y tecnología [Internet] 2011 [consultado el 18 de Marzo de 2015]; 1 (1). Disponible en: <http://www.unitec.edu/innovare/?wpdmact=process&did=NS5ob3RsaW5r> .
57. Garza D. El clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaría de seguridad pública en Tamaulipas [tesis de postgrado]. Tamaulipas: Universidad autónoma de Tamaulipas; 2010. Disponible en: <http://www.fcav.uat.edu.mx/siap/data/TMDE021.pdf>
58. González R, Hidalgo G, Baltazar J, Preciado M. Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”. Ciencia y Trabajo [Internet], 2010 [Consultado el 15 de Septiembre de 2014]; 12(36): p. 332-340. Disponible en: <http://www.fiso-web.org/imagenes/publicaciones/archivos/3089.pdf>
59. Yoo S, Huang W, Lee D. The impact of employee’s perception of organizational climate on their technology acceptance toward e-learning in South Korea. Knowledge Management & E-Learning: An International Journal [Internet], 2012 [Consultado el 20 de Mayo de 2015] ; 4(3). Disponible en: <http://www.kmel-journal.org/ojs/index.php/online-publication/article/viewFile/188/147>
60. Larraín S. Validación Litwin y Stringer. ; 1976.

61. Hernández X, Saldivia S, Hormazábal N, Carroza A, Hermosilla V, Riquelme C. Análisis factorial exploratorio del cuestionario de Clima Organizacional de Litwin y Stringer en una muestra de trabajadores del Hospital Clínico Regional de Concepción. Revista Chilena de Neuro-Psiquiatría [Internet], 2013 [Consultado el 20 de Marzo de 2015]; 67(51): p. 56. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331528582002>
62. Acosta B, Venegas C. Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. IIPSI, Facultad de Psicología [Internet], 2010 [Consultado el 30 de Marzo de 2015]; 13(1). Disponible en: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion\\_psicologia/v13\\_n1/pdf/a10.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v13_n1/pdf/a10.pdf)
63. Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial. Aspectos éticos de la investigación en seres humanos [Internet], 2008 [Consultado el 15 de Abril de 2015]. Disponible en [http://www.wma.net/es/30publications/10policias/b3/17c\\_es.pdf](http://www.wma.net/es/30publications/10policias/b3/17c_es.pdf)
64. Blázquez N. Bioética y Biotanasia. Visión Libros; 2010.
65. Ley. Sobre la investigación científica en el ser humano, su genoma, y prohíbe la clonación humana. Ley 20.120/2006 de 26 de Septiembre. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Disponible en: <http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=253478>
66. Serra L. Trabajo en turnos, privación de sueño y sus consecuencias clínicas y médico-legales.. Rev Médica Clin Las Condes [Internet], 2013 [Consultado el 15 de Marzo de 2015]; 24(3). Disponible en: [http://www.clinicalascondes.cl/Dev\\_CLC/media/Imagenes/PDF%20revista%20m%C3%A9dica/2013/3%20mayo/10-Dr.Serra.pdf](http://www.clinicalascondes.cl/Dev_CLC/media/Imagenes/PDF%20revista%20m%C3%A9dica/2013/3%20mayo/10-Dr.Serra.pdf)

**VI. ANEXOS**

**ANEXO I – MATRIZ DE VARIABLES**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional
Clima Organizacional	<p>Conjunto multidimensional de percepciones compartidas y/o propiedades medibles que poseen los empleados acerca de su organización, que caracteriza el ambiente de trabajo e influye en las motivaciones y comportamientos individuales (ámbito psicológico) y sociales (ámbito organizacional)<sup>11</sup>.</p>	<p>Instrumento de 50 ítems divididos en 9 dimensiones: Estructura (ítems 1 a 8), Responsabilidad (9 a 15), Recompensa (16 a 21), Riesgo (22 a 26), Calidez (27 a 31), Apoyo (32 a 36), Normas (37 a 42), Conflicto (43 a 46), Identidad (47 a 50)<sup>31</sup>. A cada pregunta se asigna un puntaje que va de 1 a 4 si es positiva, y de 4 a 1 si es negativa:</p> <p>Positivas: 1, 3, 4, 8, 10, 12, 14, 16 – 18, 22, 23, 25 – 28, 31, 33, 35 – 40, 42, 44, 45, 47 – 49<sup>31</sup>.</p> <p>Negativas: 2, 5, 6, 7, 9, 11, 13, 15, 19 – 21, 24, 29, 30, 32, 34, 41, 43, 46, 50<sup>31</sup>.</p> <p>Según el promedio obtenido, el Clima Organizacional se clasifica como malo (1.00 – 1.75 puntos), regular (1.751 a 2.50), bueno (2.51 a 3.25) o excelente (3.251 a 4.00)<sup>31</sup>.</p>

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional
<p><b>Calidad de Vida Laboral</b></p>	<p>“Concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre”<sup>58</sup>.</p>	<p>Instrumento de 74 ítems, que constan de una escala Likert de cinco puntos, donde 0 corresponde a nunca, nada, nulo y 4 a siempre, máximo y totalmente, según la manera en que esté estructurado el ítem<sup>58</sup>.</p> <p>Los 74 ítems se encuentran agrupados en 7 dimensiones, con los siguientes puntajes de corte para su calificación<sup>58</sup>: Soporte Institucional para el trabajo: Bajo (17-28 puntos), Medio (29-37 p.), Alto (38-56 p.); Seguridad en el Trabajo: Baja (6-23 p.), Media (24-36 p.), Alto (37-58 p.); Integración al puesto de trabajo: Baja (24 – 29 p), Media (30-34 p), Alta (35-40 p); Satisfacción por el trabajo: Baja (28-33 p), Media (34-38 p), Alta (39-44 p); Bienestar logrado a través del trabajo: Bajo (34-36 p.), Medio (37-39 p.), Alto (39-44 p.); Desarrollo personal del trabajador: Bajo (16-21 p.), Medio (22-26 puntos), Alto (27-32 p.); Administración del tiempo libre:</p>

		Bajo (12-14p), Medio (15-17p), Alto (18-20 p.) <sup>58</sup> . CVL total: Baja (56-191 puntos), Media (192-227 puntos), Alta (228-296 puntos) <sup>58</sup> .
<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>
<b>Sexo</b>	Condición orgánica que distingue al hombre de la mujer.	<b>(1)</b> Hombre <b>(2)</b> Mujer
<b>Edad</b>	Tiempo transcurrido desde el nacimiento del individuo hasta la fecha de aplicación del instrumento.	Se mide en años cumplidos.
<b>Remuneración mensual aproximada</b>	Contraprestaciones en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo <sup>42</sup> .	<b>(1)</b> Entre \$200.000 y \$500.000.- <b>(2)</b> Entre \$500.001 y \$1.000.000.- <b>(3)</b> Entre \$1.000.001 y \$1.500.000.- <b>(4)</b> Entre 1.500.001 y \$2.000.000.- <b>(5)</b> \$2.000.001 o más.
<b>Nivel Educativo</b>	Último nivel cursado en la enseñanza formal <sup>38</sup> .	<b>(1)</b> Básica. <b>(2)</b> Enseñanza media incompleta. <b>(3)</b> Enseñanza media completa. <b>(4)</b> Enseñanza técnica incompleta. <b>(5)</b> Enseñanza técnica completa. <b>(6)</b> Universitaria incompleta.

		<p><b>(7)</b> Universitaria completa.</p> <p><b>(8)</b> Postgrado.</p>
<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>
<p><b>Tiempo real de dedicación al Trabajo diario</b></p>	<p>Cantidad de horas reales percibidas por los funcionarios de dedicación a su trabajo: considera horas de contratación en Departamento como extras.</p>	<p>Se medirá en horas:</p> <p><b>(1)</b> Menos de 8 horas.</p> <p><b>(2)</b> Entre 8 y 10 horas.</p> <p><b>(3)</b> Más de 10 horas.</p>
<p><b>Antigüedad laboral en la Secretaria ministerial de Salud</b></p>	<p>Período de tiempo transcurrido desde el inicio de funciones en la Secretaria Ministerial de salud (compromiso contractual) hasta el momento de la aplicación del cuestionario.</p>	<p>Se medirá en años cumplidos.</p>
<p><b>Ocupación o grado en la Secretaria Ministerial de Salud</b></p>	<p>Clasificación de los trabajadores según nivel de estudios y responsabilidad<sup>29</sup>.</p>	<p>Se clasifica en:</p> <p><b>(4)</b> Auxiliar.</p> <p><b>(5)</b> Técnico.</p> <p><b>(6)</b> Profesional.</p> <p><b>(7)</b> Administrativo.</p>

**ANEXO II – INSTRUMENTOS UTILIZADOS**

**A. CUESTIONARIO CALIDAD DE VIDA LABORAL – GOHISALO**

Por favor, marque con una X según corresponda. **Se ruega no dejar preguntas sin responder.**

	(0) Nada satisfecho	(1)	(2)	(3)	(4) Máximo de satisfacción
1. Con respecto a la forma de contratación con que cuento en este momento, me encuentro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo, me encuentro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado, me encuentro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Es el grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Éste es el nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. El siguiente es mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco, me siento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. El siguiente es el grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Es mi grado de satisfacción con respecto a los planes de retiro con que se cuenta en este momento en la institución	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Es mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Es mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco) es	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	(0) Nada satisfecho	(1)	(2)	(3)	(4) Máximo de satisfacción
15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. Grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Es el grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo, me siento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en este trabajo es	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Con respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda me encuentro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. El grado de satisfacción que siento con respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia, es	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. La necesidad de llevar trabajo a casa se presenta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	(0) Nada satisfecho	(1)	(2)	(3)	(4) Máximo de satisfacción
30. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. Corresponde a la frecuencia con que en mi institución se respetan mis derechos laborales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral de acceder a cursos de capacitación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. Me siento identificado con los objetivos de la institución	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40. Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41. Cuando se me presentan problemas en mi trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. Existe buena disposición de mis subordinados para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	(0) Nada satisfecho	(1)	(2)	(3)	(4) Máximo de satisfacción
46. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49. Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
51. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54. Recibo de parte de los usuarios o clientes de la institución muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
57. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
58. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	(0) Nada satisfecho	(1)	(2)	(3)	(4) Máximo de satisfacción
61. En mi trabajo se realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
62. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
63. Las oportunidades de cambios de categoría (movimientos de escalafón) se dan en base a currículum y no a influencias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
65. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
66. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
67. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se debe a mi trabajo en la institución	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
68. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
69. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
70. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
71. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
72. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	<b>(0)</b> nulo compromi so	<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)</b> total compromiso
73. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
74. Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**B. CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL – LITWIN Y STRINGER.**

Por favor, marque con una X según corresponda. **Se ruega no dejar preguntas sin responder.**

	(1) Muy en desacuerdo	(2) En desacuerdo	(3) De acuerdo	(4) Muy de acuerdo
1. En esta organización los trabajos están bien definidos y organizados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. En esta organización no siempre está claro quién debe tomar las decisiones.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. La organización se preocupa de que yo tenga claro su funcionamiento, en quienes recae la autoridad y la responsabilidad de cada trabajador.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. En esta organización no es necesario solicitar permiso cada vez que se hace alguna cosa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Las ideas nuevas no se toman mucho en cuenta, debido a que existen demasiadas reglas, detalles administrativos y trámites que cumplir.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. A veces trabajamos en forma desorganizada y sin planificación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. En algunas de las labores en que me he desempeñado, no he sabido exactamente quién era mi jefe directo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Quienes dirigen la organización prefieren reunir las personas más apropiadas para hacer un trabajo, aunque esto signifique cambiarlas de sus puestos habituales.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. En esta organización cuando se encomienda una actividad hay poca confianza en la persona que asume el trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	(1) Totalmente en desacuerdo	(2) En desacuerdo	(3) De acuerdo	(4) Muy de acuerdo
10. Quienes dirigen esta organización prefieren que quien está haciendo las cosas siga adelante con confianza, en vez de consultar con ellos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. En esta organización los jefes dan las indicaciones generales de lo que se debe hacer y se le deja al personal la responsabilidad e iniciativa para realizarlo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Para que un trabajo quede bien, es necesario que sea hecho con audacia, responsabilidad e iniciativa..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Cuando se nos presentan problemas en el trabajo debemos resolverlos por nosotros mismos y no recurrir necesariamente a los jefes directos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Es común en esta organización que los errores sean superados solo con disculpas.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Uno de los problemas que tenemos es que la gente no asume sus responsabilidades en el trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. En esta organización los que se desempeñan mejor en su trabajo puedan llegar a ocupar los mejores puestos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17. En esta organización existe mayor preocupación por destacar el trabajo bien hecho que aquel mal hecho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18. En esta organización mientras mejor sea el trabajo que se haga, mejor es el reconocimiento que se recibe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. En esta organización existe tendencia a ser más negativo que positivo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. En esta organización no hay suficiente recompensa ni reconocimiento por el trabajo bien hecho.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	(1) Totalmente en desacuerdo	(2) En desacuerdo	(3) De acuerdo	(4) Muy de acuerdo
21. En esta organización los errores son sancionados.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22. En esta organización se trabaja de forma lenta, pero segura y sin riesgos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Esta organización se ha desarrollado porque se ha arriesgado cuando ha sido necesario.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24. En esta organización la toma de decisiones se hace en forma cautelosa para alcanzar los fines propuestos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25. Las jefaturas de esta organización están dispuestas a correr riesgos ante una buena iniciativa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26. Para que esta organización sea superior a otras, a veces hay que correr grandes riesgos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27. Entre el personal de esta organización predomina un ambiente de amistad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28. Esta organización se caracteriza por un ambiente cómodo y relajado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29. En esta organización cuesta mucho llegar a tener amigos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30. En esta organización la mayoría de las personas son indiferentes hacia los demás.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31. En esta organización existen buenas relaciones humanas entre jefaturas y el resto de los funcionarios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32. En esta organización los jefes son poco comprensivos cuando se comete un error.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33. En esta organización la jefatura se esfuerza por conocer las aspiraciones de cada funcionario.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34. En esta organización no existe mucha confianza entre superior y subordinado.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	(1) Totalmente en desacuerdo	(2) En desacuerdo	(3) De acuerdo	(4) Muy de acuerdo
35. La jefatura de esta organización muestra interés por las personas por sus problemas e inquietudes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36. En esta organización cuando tengo que hacer un trabajo difícil, puedo contar con la ayuda de mis jefes y compañeros.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37. En esta organización se nos exige un rendimiento muy alto en nuestro trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38. Para las jefaturas de esta organización toda tarea puede ser hecha de mejor manera.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39. En esta organización las jefaturas continuamente insisten en que mejoremos nuestro trabajo individual y grupal.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40. En esta organización mejorará el rendimiento por sí solo cuando los funcionarios estén contentos.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41. En esta organización se valoran más las características personales de los funcionarios que su rendimiento laboral.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42. En esta organización las personas parecen darle mucha importancia al hecho de hacer bien su trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43. En esta organización la mejor manera de causar buena impresión es evitar las discusiones y desacuerdo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44. La jefatura cree que las discrepancias entre los distintos departamentos y personas pueden ser útiles a la organización.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45. En la organización se nos alienta para que digamos lo que pensamos, aunque no estemos de acuerdo con nuestros jefes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	(1) Totalmente en desacuerdo	(2) En desacuerdo	(3) De acuerdo	(4) Muy de acuerdo
46. Esta organización para llegar a un acuerdo, no se toman en cuenta las distintas opciones existentes.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47. Las personas están satisfechas de estar en esta organización.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
48. Siento que pertenezco a un grupo de trabajo que funciona bien.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49. Hasta donde yo me doy cuenta, existe lealtad hacia esta organización	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50. En esta organización la mayoría de los funcionarios están más preocupados de sus propios intereses.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Muchas Gracias por Participar.**



### ANEXO III – CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD DEL BÍO BÍO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y LOS ALIMENTOS  
ESCUELA DE ENFERMERÍA

Estimado/a funcionario/a:

Solicitamos a usted participar en nuestra investigación titulada: **“Relación del Clima Organizacional con la Calidad de Vida Laboral de los Funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble, 2015”**. Para que esta investigación sea posible, es necesario que las 94 personas seleccionadas, entre las cuales se encuentra usted, respondan una serie de encuestas.

Cabe destacar que su participación es voluntaria, y que la información recolectada es anónima, no remunerada y confidencial, y será utilizada únicamente para fines investigativos. Además, usted puede decidir no participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin ningún tipo de sanción.

#### AUTORIZACIÓN

Yo \_\_\_\_\_ RUT: \_\_\_\_\_ he leído y acepto voluntariamente participar en este estudio. No renuncio a ninguno de mis derechos legales al firmar este documento de consentimiento.

\_\_\_\_\_  
Firma

Nombre Profesora Guía: Pamela Montoya Cáceres  
042-2463087 - [pmontoya@ubiobio.cl](mailto:pmontoya@ubiobio.cl)

Nombres de las investigadoras: Berta Moscoso Contreras  
Macarena Palomo Recabarren  
María Beatriz Solís Cofré  
Daniela Torres López

**ANEXO IV – CARTA DE AUTORIZACIÓN**

OFICIO Nº /

MAT.: Solicita Autorización

CHILLAN, Diciembre de 2014

A: SRA. JUANITA SAN MARTIN

Jefa de Recursos Humanos Secretaría Regional Ministerial de Salud, Ñuble

DE: SRA. PAMELA MONTOYA CÁCERES

Directora Escuela de Enfermería (S), Universidad del Bío-Bío, Chillán

---

De mi consideración:

Junto con saludarle, me dirijo a usted, con el propósito de informarle que los estudiantes de V Año de la Escuela de Enfermería de esta Casa de Estudios Superiores, que a continuación se mencionan, se encuentran desarrollando su Tesis, titulada **“RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL CON LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA SECRETARIA MINISTERIAL DE SALUD ÑUBLE, 2015”** con el fin de optar al Grado de Licenciado/a en Enfermería.

**Nombre y Rut de los estudiantes tesistas:**

Berta Moscoso Contreras	14.058.585-8
Macarena Palomo Recabarren	16.922.381-5
María Beatriz Solís Cofré	18.215.869-0
Daniela Torres López	18.286.111-1

**Académico Guía:**

Mg. Pamela Montoya Cáceres

**Propósito de la Tesis:**

- Conocer la relación entre el Clima Organizacional y la Calidad de Vida Laboral de los funcionarios de la Secretaría Ministerial de Salud Ñuble, 2015.

**Objetivos Generales de la Tesis:**

- Conocer las características sociodemográficas y laborales de los funcionarios de la Secretaria Ministerial de Salud Ñuble, 2015.
- Determinar la relación entre Clima Organizacional con la Calidad de Vida Laboral de los funcionarios de la de Salud Ñuble, 2015.

En base a lo anteriormente expuesto, me permito solicitar a usted tenga a bien otorgar la autorización y facilidades necesarias, para que las estudiantes puedan acceder a la información necesaria y aplicar instrumentos de análisis de datos a funcionarios de la institución que usted dirige.

De contar con vuestra aprobación, la recolección de los antecedentes, se realizará durante el mes de abril del año 2015, resguardando la confidencialidad y anonimato de la información recopilada.

Sin otro particular, y en espera que la presente cuente con una favorable acogida, atentamente,

PAMELA MONTOYA CÁCERES

Directora Escuela de Enfermería

