



**Universidad
Norbert Wiener**

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Escuela de Posgrado

Tesis

**“CLIMA ÉTICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE
ENFERMERÍA EN EL CENTRO DE ATENCIÓN Y AISLAMIENTO
COVID19 VILLA PANAMERICANA, VILLA EL SALVADOR,
PERÚ,2022.”**

**Para optar el grado académico de:
MAESTRA DE GESTION EN SALUD**

Autor: Torres Hilario, Zenovia Elena

Código Orcid: /orcid.org/0000-0001-7291-7430

LIMA – PERÚ

2022

Tesis

**“CLIMA ÉTICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL
DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO DE ATENCIÓN Y AISLAMIENTO
COVID19 VILLA PANAMERICANA, VILLA EL SALVADOR,
PERÚ,2022.”**

Línea de investigación

Salud y bienestar

Asesor

Dr. Pedro Mendoza Arana

Código Orcid:0000-0002-27501804

Dedicatoria

Este trabajo investigación, va dedicado en primer lugar a Dios, por todas sus bendiciones y en segundo lugar a mis amados padres **Juan Torres Araujo** y **Zenovia Hilario Garay de Torres**, por sus sabios consejos, y a toda mi familia por todo su apoyo incondicional.

A mi hermana menor **Liz Mary Torres Hilario** por darme siempre ejemplo de superación, perseverancia, optimismo en alcanzar mis metas y sueños.

A mi prometido **Ronny Cardenas Quispe** por brindarme todo su amor y comprensión en estos años de etapa estudiantil.

Gracias a mis a todos los brillantes docentes que me enseñaron durante la etapa de la maestría, es para mí un gran honor haber sido parte de su alumnado.

Hoy puedo decir con mucha felicidad que todo lo que se hace con esfuerzo y sacrificio al final siempre tiene su recompensa y estoy muy feliz por alcanzar una etapa más, en mi vida profesional.

Agradecimiento

A mi asesor de tesis el **Dr. Pedro Mendoza Arana** quien participó en mi formación profesional, me orientó y motivó constantemente para realizar esta investigación.

A mi estimado profesor el **Dr. Cesar Bonilla Asalde**, con quien empecé a elaborar mi proyecto de tesis, comprendí que uno jamás deja de aprender y que los conocimientos aprendidos siempre deben ser compartidos.

A todos mis **colegas y compañeros de la CAAT Villa Panamericana COVID 19**, con ellos aprendí a luchar contra la pandemia que inicio en el 2020, fueron momentos muy difíciles que cobraron muchas vidas y que enluto a muchas familias, eso me hizo reflexionar que siempre debemos brindar un cuidado humanizado pese a las circunstancias, al final siempre dimos lo mejor y eso se vio reflejado en cada paciente que salió de alta, ver su rostro de felicidad y agradecimiento fue la mejor recompensa a nuestro trabajo.

A mis colegas de la maestría **Claudia Meza, Melissa Ochante y Patricia Zuzunaga**, porque más que ser un equipo de trabajo, hemos formado una bonita amistad, con un objetivo en común.

Índice general

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
CAPITULO I: EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema	1
1.2 Formulación del problema.....	3
1.2.1 Problema general	3
1.2.2 Problemas específicos.....	3
1.3 Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4 Justificación de la investigación.....	4
1.4.1 Teórica.....	4
1.4.2 Metodológica.....	5
1.4.3 Práctica	6
1.5 Limitaciones de la investigación	6
2.1 Antecedentes de la investigación.....	7
2.2 Bases teóricas	7
2.3 Formulación de hipótesis	15
2.3.1 Hipótesis general.....	16
2.3.2 Hipótesis específicas.....	17
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	18
3.1. Método de investigación	19
3.2. Enfoque investigativo	19

3.3. Tipo de investigación.....	19
3.4. Diseño de la investigación.....	20
3.5. Población, muestra y muestreo.....	20
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
3.7.1. Técnica	21
3.7.2. Descripción	21
3.7.3. Validación	21
3.7.4. Confiabilidad	21
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	21
4.1.2. Prueba de hipótesis	¡Error! Marcador no definido.
4.1.3. Discusión de resultados	¡Error! Marcador no definido.
-Prueba hipótesis específicas:	¡Error! Marcador no definido.
Discusión de resultados	¡Error! Marcador no definido.
Discusión de resultados	¡Error! Marcador no definido.
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	47
Anexo 4: Carta de solicitud a la institución para la recolección y uso de los datos	61

Índice de tablas y gráficos	Pág.
Tabla N° 01: Baremos mediante la escala de stanones	27
Tabla N° 02: Género del personal entrevistado	29
Tabla N° 03: Edad del personal entrevistado	30
Tabla N° 04: Estado civil del personal entrevistado	31
Tabla N° 05: Servicio donde labora el personal entrevistado	32
Tabla N° 06: Nivel de formación académica del personal entrevistado	33
Tabla N° 07: Tiempo de servicio del personal entrevistado	34
Tabla N° 08: Variables sociodemográficas por género del personal entrevistado	35
Tabla N° 09: Clima ético del personal entrevistado, y sus dimensiones	36
Tabla N° 10: Desempeño laboral del personal entrevistado, y sus dimensiones	37
Tabla N° 11: Clima ético y desempeño laboral por edad del personal entrevistado	38
Tabla N° 12: Clima ético y desempeño laboral por género del personal entrevistado	39
Tabla N° 13: Correlación Rho de Spearman entre ambas variables	40
Tabla N° 14: Correlación Rho de Spearman entre variables y dimensión	41
Tabla N° 15: Correlación Rho de Spearman entre variables y dimensión	42

Resumen

Título: “Clima ético y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro de atención y aislamiento covid19 villa panamericana, villa el salvador, Perú, 2022.”

Objetivo: Determinar la asociación que existe entre el clima ético y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana.

Metodología: Se utilizó el método hipotético deductivo, de enfoque o ruta cuantitativo, el estudio corresponde al alcance o nivel descriptivo correlacional, de tipo aplicada, con diseño no experimental de corte transversal. La población y muestra se encuentra constituida por 98 profesionales de enfermería entre licenciados y técnicos en enfermería que laboran en el Centro de atención y aislamiento temporal covid19 villa panamericana, que cumplieron los criterios de inclusión y exclusión, a ellos se les aplicó los cuestionarios respectivos para evaluar el clima ético y la satisfacción laboral.

Resultados: La prueba de hipótesis indica que el coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtenido es 0,490. Conclusiones: Existe relación positiva y según la significancia al $p < 0.05$, nos indica que si es significativa la relación entre clima ético y la satisfacción laboral.

Palabras clave: clima ético, desempeño laboral, enfermería, centro de aislamiento, COVID 19.

Abstract

Title: "Ethical climate and work performance of nursing professionals in the covid19 villa panamericana care and isolation center, villa el salvador, Perú, 2022."

Objective: To determine the association that exists between the ethical climate and the work performance of the nursing professional in the COVID19 Villa Panamericana Care and Isolation Center.

Methodology: The hypothetical deductive method, of approach or quantitative route, was used, the study corresponds to the scope or correlational descriptive level, of the applied type, with a non-experimental cross-sectional design. The population and sample is made up of 98 nursing professionals, including graduates and nursing technicians who work in the COVID-19 Villa Panamericana Care and Temporary Isolation Center, who met the inclusion and exclusion criteria. The respective questionnaires were applied to them to evaluate the ethical climate and job satisfaction.

Results: The hypothesis test indicates that the Spearman's Rho correlation coefficient obtained is 0.490. Conclusions: There is a positive relationship and according to the significance at $p < 0.05$, it indicates that the relationship between ethical climate and job satisfaction is significant.

Keywords: ethical climate, job performance, nursing, isolation center, COVID 19.

Introducción

El objetivo de esta investigación fue determinar la asociación que existe entre el clima ético y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana. De enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, de corte transversal. Para el desarrollo del estudio se cumplieron con todas las fases que se describen de la siguiente manera: El contenido del capítulo I contiene el planteamiento del problema seguido de las preguntas de investigación y puntualizando los objetivos. En seguida, se justifica el estudio con la descripción de las limitaciones presentadas durante el proceso de la investigación. El capítulo II presenta los antecedentes seguida de las bases teóricas y termina con la presentación de las hipótesis. Con relación al Capítulo III, establece la presentación de la parte metodológica, en este punto se detalla el método y diseño propuesto, el muestreo establecido para el estudio, las variables, las técnicas para recolección de datos, descripción del instrumento, estadísticos para analizar los datos y los aspectos éticos considerados dentro del proceso. El contenido del capítulo IV describe los resultados encontrados con su respectiva discusión, considerando la evidencia científica previa. El Capítulo V. muestra las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La enfermedad por la COVID 19, es una crisis que se definió en nuestro tiempo, ha sentado los cimientos de una nueva cultura social plantearon desafíos éticos trascendentales, es importante enfatizar que cada aspecto de esta nueva configuración existencial tendrá implicaciones para la salud mental individual y colectiva tanto de los pacientes como de los profesionales de la salud (1,2).

La perspectiva ética en particular la que tiene que ver con la salud pública, puede encontrarse seriamente con las nuevas realidades socioculturales y convertirse así en problemas emocionales mucho más marcados, ya que este es escenario nuevo para el manejo de las perspectivas éticas en los profesionales sanitarios, pudiendo así afectar el desempeño laboral y la calidad de la atención (3,4).

A nivel global los profesionales de enfermería están expuestos a enfrentar conflictos de carácter ético debido a las múltiples responsabilidades asociadas a la calidad del cuidado que se le brindan a los pacientes, es por ello que el clima ético tiene un papel clave para la determinación de su satisfacción y desempeño laboral, hay evidencia del impacto del clima ético en el desempeño laboral de los proveedores de atención, en la organización, el compromiso organizacional, la motivación, el agotamiento, toma de decisiones y juicios éticos y compromiso

organizacional, aunque no se han realizado estudios sobre esta problemática en condiciones de pandemia de COVID 19(5,6).

El desempeño laboral de enfermería desarrolla competencias y propicia el mejoramiento profesional, garantizando un efectivo proceso de atención al brindar los cuidados al usuario, familia y comunidad donde implica responsabilidad legal y moral (7).

Sin embargo, dentro del desempeño laboral existen factores de escasez de personal con una alta demanda de pacientes condiciones ambientales inadecuadas, pocas herramientas para realizar intervenciones, etc., resultando en enfermeras menos eficientes que reducen las productividades hospitalarias y por ende en indicadores hospitalarios (8,9).

Debido a la pandemia COVID19, la seguridad social en el Perú - EsSalud, acondiciono una villa deportiva utilizada durante los juegos panamericanos en el 2019, convirtiéndolo así en el Centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana, perteneciente al distrito de Villa el Salvador, este centro alberga todo tipo de pacientes que presenten los síntomas respiratorios de la COVID 19, para su aislamiento y evitar de esta manera la propagación del virus (10).

Ante tales circunstancias, surge el estudio “Clima ético y el desempeño laboral del profesional de Enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID 19 Villa Panamericana, Villa el salvador, Perú,2022.”,se debe tener en cuenta que el clima ético es la percepción común del comportamiento éticamente correcto y como se deben resolver los problemas éticos en el personal de enfermería, y que está asociado con el desempeño laboral en el comportamiento del trabajador dentro de su lugar de trabajo en tiempos de la pandemia de COVID 19.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la asociación entre el clima ético y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana, Villa el Salvador, Perú, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la asociación entre el clima ético en su dimensión relación y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana, Villa el Salvador, Perú, 2022?

¿Cuál es la asociación entre el clima ético en su dimensión valores y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana, Villa el Salvador, Perú ,2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la asociación que existe entre el clima ético y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la asociación que existe entre el clima ético en su dimensión relación y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID 19 Villa Panamericana.

Determinar la asociación que existe entre el clima ético en su dimensión valores y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID 19 Villa Panamericana.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

La enfermería tiene teorías y modelos que forman la base de una comprensión práctica de la carrera y su método científico, reconociendo a Virginia Henderson por su recomendación de las 14 necesidades de atención al paciente, midiendo aspectos del entorno ético con su método de evaluación o comparación de roles y necesidades de atención de los miembros del equipo de salud (11).

Por lo tanto, la ética intenta llegar más allá de los intereses concretos, tiempo en los que vive la humanidad, en los que la enfermería está inmersa, una reflexión seria y profunda sobre el rumbo de la sociedad, con avances técnicos y científicos sin precedentes, sobre la rapidez de este periodo de la pandemia COVID19, en el que se están vulnerando valores humanos, morales y éticos. Por lo tanto, es necesario meditar para actuar con responsabilidad profesional (12).

Por lo tanto, la justificación de realizar la investigación aporta a la profesión de Enfermería para determinar el clima ético percibido en el centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana, ya que esto influye directamente en su desempeño laboral.

1.4.2 Metodológica

El presente estudio es de método hipotético deductivo, de enfoque o ruta cuantitativo basado en el paradigma positivista, el punto de interés es la medición y cuantificación para poder obtener información relevante, plantear nuevas hipótesis y así poder construir nuevo conocimiento acerca del abordaje ético en condiciones de la pandemia COVID19, de alcance o nivel descriptivo correlacional, de tipo de investigación aplicada y de diseño de investigación no experimental transversal.

1.4.3 Práctica

El colegio de Enfermeros del Perú – Consejo nacional, estatuto y reglamento ley del trabajo de la enfermera código de ética y deontología 2008, regula los aspectos éticos que todo profesional de enfermería debe cumplir a diario al ejercicio de su profesión, ya que la enfermera debe cumplir múltiples funciones sin dejar de lado la ética profesional, los valores, el quehacer de enfermería se basa en el cuidado, nos ayudara a regular los comportamientos en la práctica de la profesión, utilizando el comportamiento correcto para manejar los problemas éticos en la organización y así poder brindar una mejor calidad de atención a nuestros pacientes (13).

1.5 Limitaciones de la investigación

En el Centro atención aislamiento Villa Panamericana COVID 19, durante la primera y segunda ola contaban con más de mil trabajadores asistenciales de Enfermería entre Licenciados y técnicos de enfermería, pero al reducirse los casos COVID19, redujeron los contratos, por esa razón se trabajó con toda la población que cumplían los criterios de inclusión, y exclusión.

El cambio de director hacia que se retrasara el ingreso de mi solicitud para el pedido de la aplicación de los instrumentos de recolección encuesta y entrega de la constancia de aplicación.

Pocos estudios nacionales con la variable clima ético en tiempos de pandemia COVID 19.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Tehranineshat, et al. (4), en el 2020 cuyo objetivo fue *“La relación entre los valores profesionales, el clima ético y la calidad de vida profesional de las enfermeras en Irán”*. Población=420, muestra=400 enfermeras, estudio de enfoque: cuantitativo, tipo: descriptivo, nivel o alcance correlacional, diseño: transversal, resultados: las puntuaciones de los valores profesionales fueron $105,29 \pm 15,60$. Llegaron a la conclusión: los valores profesionales y la mejora de un ambiente de trabajo ético puede ayudar a los administradores de enfermería a identificar estrategias más efectivas para aumentar la satisfacción por compasión y reducir el estrés.

Aloustani, et al. (5), en el 2020 cuyo objetivo fue *“La asociación entre liderazgo ético, clima ético y comportamiento organizacional desde la perspectiva de las enfermeras”*. Población=287, muestra=250 enfermeras, estudio de enfoque: cuantitativo, tipo: descriptivo, nivel o alcance correlacional, diseño: transversal, resultados: correlación significativa entre el liderazgo ético en los gerentes, el comportamiento de ciudadanía organizacional ($P = 0.04, r = 0.09$) y un clima ético ($P < 0.001, r = 0.65$). conclusión: Adoptar un estilo de liderazgo ético, crea un entorno apropiado en los hospitales conduce a un comportamiento más organizado hacia el personal.

Lanes, et al. (16), en el 2020 cuyo objetivo fue “*Demostrar que el clima ético se encuentra asociado a los problemas de salud en el trabajo*”. Población=33 artículos seleccionados, estudio de enfoque: revisión sistemática realizada en las bases de datos Scopus, PubMed y Medline, resultados: Predominaron los estudios realizados en América del Norte (30,3%; n=10), Estados Unidos (27,3%; n=9), conclusión: El clima ético se refiere a la percepción de los profesionales de la salud el tratamiento ético de los asuntos laborales.

Bayat, et al. (6), en el 2019 cuyo objetivo fue “*La relación entre la angustia moral de las Enfermeras y el clima ético en determinados hospitales de Irani*”. Población=1,200, muestra=300 enfermeras, estudio de enfoque: cuantitativo, tipo: descriptivo, nivel o alcance correlacional, diseño: transversal, resultados: La puntuación moderada de la angustia moral fue $1,94 \pm 0,66$, y del clima ético fue 88,97, lo que indica un clima ético deseable en estos hospitales. conclusión: crear un entorno ético positivo para reducir la angustia moral, así como la necesidad de intervenciones profesionales para aumentar el apoyo a la moral.

Alonso, et al. (17) en el 2019 cuyo objetivo fue “*Determinar la relación entre la percepción del clima ético, el estrés moral relacionando con el trabajo*”. Población= 106 (80 enfermeras y 26 médicos, estudio de enfoque: cuantitativo, tipo: descriptivo, nivel o alcance correlacional, diseño: transversal, resultados: existe una relación negativa entre el clima ético y el estrés laboral existe una relación negativa y significativa del clima ético con el estrés laboral ($r_s = -0,326, p < 0,01$) conclusión: La relación bioética entre los profesionales de la salud es indiscutible, ya que sus acciones afectan directamente la salud del paciente, así como el bienestar de sus familias, al reducir el agotamiento en las enfermeras aumenta su satisfacción y mejora la calidad de atención del paciente.

Hamdan, et al. (20), en el 2019 cuyo objetivo fue *“El control de la práctica de enfermería y su relación con su satisfacción laboral y la calidad de la atención al paciente”*. Población= 230 enfermeras, estudio de enfoque: cuantitativo, tipo: descriptivo, nivel o alcance correlacional, diseño: transversal, resultados: Este control se correlacionó positivamente con su satisfacción laboral que brindaban, conclusión: Se debe alentar a los administradores de enfermería a tomar en consideración sobre el control de la práctica de enfermería percibido por ellas para mejorar sus condiciones laborales.

Constantina, et al. (19), en el 2019 cuyo objetivo fue *“Evaluar las percepciones de las enfermeras oncológicas sobre el clima ético hospitalario en Grecia y Chipre”*. Población=235 enfermeras, estudio de enfoque: cuantitativo, tipo: descriptivo, nivel o alcance correlacional, diseño: transversal, resultados: el clima ético fue más positivas en comparación con Chipre (M = 3,67 para Grecia y M = 3,53 para Chipre, $p \leq 0,001$). Todas las dimensiones exhiben correlaciones positivas y de moderadas a altas entre ellas ($r = 0.414-0.728$, $p < 0.01$). Llegaron a la conclusión: Un clima ético positivo requiere buenas relaciones entre los profesionales sanitarios y la presencia de un buen trabajo en equipo para garantizar una mejor prestación sanitaria.

Koskenvuori, et al. (18), en el 2019 cuyo objetivo fue *“Describir y analizar estudios que se centran en el clima ético en el entorno de la enfermería”*. metodología de revisión del alcance guiada por Arasen y O’Malley. Los estudios mediante búsquedas electrónicas en las bases de datos PubMed / MEDLINE, CINAHL, Web of Science Core Collection, PsycINFO y Scopus, Philosophers, Index. Resultados:1051 citas, 56 artículos cumplieron los criterios de inclusión, conclusión: El clima ético es un clima de trabajo organizacional, es la percepción compartida

del comportamiento éticamente correcto y cómo manejar los problemas éticos en la organización.

Boamah, et al. (14) en el 2017 cuyo objetivo son *“las percepciones de las enfermeras recién graduadas sobre los comportamientos de liderazgo auténticos de su gerente con el empoderamiento estructural y la escasez de personal”*. Población=3.743 enfermeras, el análisis descriptivo se realizó en SPSS. Se utilizó el modelado de ecuaciones estructurales en Mplus para probar el modelo hipotético, resultados: el liderazgo auténtico tuvo un efecto positivo en el empoderamiento estructural, que a su vez disminuyó tanto la escasez de personal como la interferencia entre el trabajo y la vida. Llegaron a la conclusión: Desarrollar comportamientos de liderazgo, ayuda a los enfermeros graduados.

Espinosa, et al. (7), en el 2016 cuyo objetivo fue *“Sistematizar la definición de desempeño profesional de enfermería, y su relación con las condiciones actuales de la práctica de la enfermería cubana”*. metodología de análisis y contenido de documentos, como artículos originales y revisiones del año 2005 al 2014 con las siguientes palabras clave: desempeño, desempeño profesional y desempeño profesional de enfermería, en SciELO, Dialnet y Medline/Pubmed. Resultados: 3 artículos, tesis doctorales de la evolución de la definición, conclusión: la sistematización de los términos relacionados con el desempeño profesional de enfermería, percibió la necesidad del abordaje profundo como elemento aglutinador de la satisfacción de necesidades durante la gestión del cuidado.

Humphries, et al. (15), en el 2016 cuyo objetivo fue *“Explorar y describir cómo las enfermeras que trabajan en sala médica del hospital de Nueva Zelanda perciben su clima ético en el lugar de trabajo”*. Población=07 enfermeras, estudio de enfoque: cualitativo, método: inductivo, tipo:

descriptivo, nivel o alcance explicativo, diseño: experimental, resultados: el clima ético predominante: niveles de personal, rendimiento de pacientes y la actitud de algunos gerentes hacia el personal de enfermería. conclusión: La angustia moral es inevitable en un clima ético en el que el personal de enfermería percibe que las prioridades de la organización son el presupuesto y el rendimiento del paciente, más que su seguridad y su atención.

Nacionales

Carrasco M., (35) en el 2021 cuyo objetivo fue *“Establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital I Huariaca”*. Población= 130 profesionales, método: diseño descriptivo correlacional, de corte transversal, con enfoque cuantitativo, resultado: El 45.38 % (59 trabajadores) manifestaron Clima Organizacional medianamente favorable y el 61,54 % (80 trabajadores) presentaron desempeño laboral promedio. Conclusión: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores.

Campos, et al. (9), en el 2019 cuyo objetivo fue *“Determinar la relación entre rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto de oftalmología”*. Población= 29 enfermeras, se aplicó muestreo no probabilístico por conveniencia, método: estudio correlacional, prospectivo, de corte transversal, resultado: desempeño laboral 55.2 % moderado, 27.6% bajo y 17,2 % alto, Pearson (p- valor=0.511). conclusión: No se encontró relación significativa entre rotación y desempeño laboral.

Liviac J, (36), en el 2018 cuyo fue objetivo *“Determinar la relación que existe entre clima ético y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas”*, Población=144 profesionales, método: cuantitativo, correlacional, hipotético

deductivo, no experimental, de corte transversal, resultado: clima ético 47.9% y satisfacción laboral 54.2 % son altos. conclusión: correlación de Rho Spearman que tiene 0.336, este estudio se puede utilizar para mejorar las estrategias de bienestar de la organización para mejorar el rendimiento.

Díaz, et al. (8), en el 2017 cuyo objetivo fue *“Determinar los factores que condicionan el ausentismo y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería que laboran en áreas críticas”*. Población=65 enfermeras, muestreo no probabilístico por conveniencia, método: estudio correlacional, prospectivo, de corte transversal, resultados: La evaluación de desempeño presentó que, en la autoevaluación, un 76.9% logró un buen nivel. Llegaron a la conclusión: las ausencias se relacionaron directamente con el desempeño del trabajo, se estima que es valorado en diferentes grupos de personas.

De la Cruz V,(32), en el 2017 cuyo objetivo fue *“Determinar la relación que existe entre clima ético y satisfacción laboral en profesionales de salud de la MicroRed Sesquicentenario-Callao”*. Población=67 profesionales, nivel de correlación transversal y prospectivo, resultados: el nivel de la satisfacción laboral es adecuado con un 34%, y un clima ético es alto, y el 6% de los encuestados siente que el nivel de la satisfacción laboral es inadecuado , por lo que el nivel de clima ético es moderado, conclusión: Rho de Spearman de 0,321, lo que representa una relación positiva moderada.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 El Clima ético

Según Muñoz, et al. (21), mencionar que el entorno ético puede concebirse como un conjunto de prácticas institucionales; Se evalúa midiendo la forma en que se toman las decisiones éticas, o la presencia de condiciones organizacionales que permitan a los empleados pensar éticamente, o ambas cosas. Esto incluye la posibilidad de estar en desacuerdo, incluidos los interesados en la decisión, el acceso a la información para tomar decisiones informadas y un incentivo para cuestionar y debatir.

Según Ferrato, et al. (22), El entorno ético se define como las percepciones compartidas sobre el comportamiento éticamente correcto y cómo deben manejarse las cuestiones éticas.

2.2.2 Tipos de clima ético

Según Gómez et al. (23), ha descrito tres tipos de climas éticos, según cual sea la teoría ética dominante en la organización.

Clima "Egoísmo" se caracteriza por el interés propio, afectando intereses y beneficios del grupo o Institución.

Clima "Benevolencia" se caracteriza los intereses del grupo en general.

Clima "Principios" se caracteriza por la creación de normas y principios que guían el proceso de selección de actividades, donde se lleva a cabo un comportamiento correcto de acuerdo a las exigencias morales.

El clima ético favorecerá o no el interés del individuo por aclarar si determinadas conductas que están en el límite entre lo ético y lo no ético, son consideradas válidas en la organización, o no.

2.2.3 Teorías éticas

2.2.3.1 Teoría ética emotivista: emotivismo moral

Es una teoría moral que la base de la experiencia moral no radica en la razón sino en los sentimientos, acciones y cualidades que los humanos despiertan en nosotros. La emocionalidad moral es lo opuesto al intelectualismo moral, que afirma que la condición necesaria y suficiente del comportamiento ético es el conocimiento; por ejemplo, para ser bueno, el conocimiento de la bondad es necesario y suficiente.

La emocionalidad moral destaca la importancia de las esferas emocional y emocional en la vida moral. Hume(24) en su "Investigación de los principios de la ética", presenta los argumentos básicos de la emocionalidad moral y muestra que la razón hace una contribución notable a la alabanza de la moralidad: cualidades o acciones que son aclamadas como relacionadas con la utilidad, pero el fin último del ser humano. la acción no depende de la razón sino del sentimiento.

2.2.4.1 Los valores éticos de la Enfermería

Según Mora (25), refiere mencionar que los valores morales satisfacen las necesidades de la población. El enfermero practicante se basa en la preservación o mejora del estado de salud de los pacientes, a través de principios éticos y bioéticos con acciones de promoción de la salud y prevención de enfermedades. La enfermera de nuestro tiempo debe estar preparada con los conocimientos científicos que requiere el progreso tecnológico moderno y, al mismo tiempo, debe desarrollar una sensibilidad a los problemas humanos; de ahí la humanidad de la profesión. La ética de la enfermería estudia la justificación de los comportamientos en la práctica

profesional, los principios que rigen estos comportamientos, las motivaciones y valores de la práctica profesional y los cambios y variaciones a lo largo del tiempo. . Entre sus obligaciones fundamentales para con los enfermos, el hermano se compromete moralmente a preservar la vida humana, ya que el pensamiento moral en el que se basa respeta dos principios fundamentales: la vida y el derecho humano a la autodeterminación.

La bioética es una disciplina humana y enfatiza dos aspectos: 1) la ética siempre implica actuar de acuerdo con los estándares éticos y 2) la moral humana es inseparable de la comprensión práctica de la ecología, entendida en su máxima expresión. es decir, para que los valores morales ya no puedan separarse de la realidad. Esta nueva rama de negocio se ha vuelto extremadamente importante en el mundo actual.

2.2.5. Desempeño Laboral

Según Espinosa et al. (7), En este sentido, la actividad profesional se expresa como una actividad social práctica de los enfermeros, quienes, en su relación con su realidad de salud, no solo adquieren conocimientos, una conciencia de esta realidad sino también su propia transformación.

Según Días (8), Existen varias herramientas para evaluar el desempeño profesional de la enfermería, a saber, evaluación directa del liderazgo, evaluación objetiva, evaluador conjunto y evaluación evaluada, evaluación de habilidades, autoevaluación, respuesta verbal de 270 grados y retroalimentación de 360 grados.

Según Campos (9), La rotación laboral ayuda a reducir el agotamiento, al permitir que los empleados adquieran las habilidades necesarias y amplíen su experiencia, y puede mejorar la

calidad de la atención al paciente, inspirando a las enfermeras a mejorar su eficiencia en el trabajo adquiriendo nuevos conocimientos, ideas y habilidades especializadas.

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Existe asociación entre el clima ético y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana, Villa el salvador ,2022.

2.3.2 Hipótesis específicas

Existe asociación entre la dimensión relación del clima ético y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana, Villa el salvador ,2022.

Existe asociación entre la dimensión valores del clima ético y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana, Villa el salvador ,2022.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

En esta investigación se utilizó el método de hipotético deductivo debido a que se pretende demostrar o refutar la hipótesis planteada.

Cano, et al. (26). en el año 2017 Estableciendo una investigación hipotética cuando ha surgido el problema de investigación, el investigador construye sobre la investigación previa (fundamento) para construir una base científica, a partir de la cual formula hipótesis y las prueba mediante el uso de planos de estudio apropiado.

3.2. Enfoque investigativo

El estudio es de enfoque cuantitativo basado en el paradigma positivista donde se utilizará métodos estadísticos para cuantificar obteniendo resultados que podrá afirmar o negar las hipótesis, demostrando la relación entre las variables de estudio (27).

3.3. Tipo de investigación

Esta investigación fue de tipo aplicada porque va a crear la necesidad de actualizar nuevos conocimientos que aportan en la práctica del profesional de Enfermería midiendo así las variables clima ético y desempeño laboral. Siendo el alcance o nivel correlacional porque el fin es conocer si ambas variables tienen relación. (28).

3.4. Diseño de la investigación

Esta investigación fue observacional cuyo objetivo principal es observar, describir y documentar aspectos de una situación que ocurre de manera natural y algunas veces proporciona el punto de partida para la generación de hipótesis o el desarrollo de la teoría del estudio planteado (29).

De corte transversal porque se desarrolló en el tiempo, es decir que un proceso será observado y analizado en un momento dado, sin monitorear el evento observado; por lo tanto, este diseño solo puede señalar la simultaneidad de dos o más factores o condiciones, pero no puede probar la causalidad. (30).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

La población es de 98 profesionales de enfermería, (40 enfermeras y 58 técnicos de enfermería) que laboran en el centro de atención y aislamiento COVID19 Villa panamericana. No es

necesario calcular el tamaño de muestra, debido a que el instrumento de recolección de datos se aplicó a todos los profesionales (investigación censal).

Según Hayes (37), el método de muestreo censal es aquel donde la muestra es toda la población, y es útil para saber las opiniones de todos los participantes de la investigación, sin embargo, sus costos podrían ser muy altos.

Las personas escogidas para poder ser parte de este estudio de investigación y desarrollar ambos instrumentos de recolección , fueron los Enfermeros y técnicos de enfermería que cumplieron los criterios de inclusión y exclusión, después de haber realizado las coordinaciones respectivas con la coordinadora de Enfermería la Lic. Rubí Palacios Chávez del Centro de atención y aislamiento temporal Villa Panamericana COVID 19, las encuestas digitales en google forms se enviaron a su correo ,donde ella les envió el link a su respectivo grupo de whatsapp indicándoles la participación voluntaria y en forma anónima para contribuir con la investigación y aprendizaje.

Criterios de inclusión

Profesionales de Enfermería, tanto enfermeros como personal técnico en enfermería que laboran Centro de Aislamiento y Aislamiento COVID 19 Villa Panamericana.

Profesionales de la salud de ambos sexos.

Enfermeras y técnicos de enfermería con más de 3 meses de servicio.

Enfermeras y técnicos que aceptaron participar en el estudio a través del consentimiento informado.

Enfermeras y técnicos de enfermería que cuenten con contrato Cas COVID y vínculo laboral.

Criterios de exclusión

Enfermeras y técnicos cesados

Personal administrativo

Variable 1: Clima ético

Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala de valoración
Dimensión relaciones	1, 2, 3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26.	Ordinal Polinómica	Bajo [19 – 46] Moderado [47-63] Alto [64-78]
Dimensiones valores	27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40.	Ordinal Polinómica	Bajo [5 – 26] Moderado [27-34] Alto [35-42]

Variable 2: desempeño laboral

Dimensión	Indicadores	Escala de medición	Escala de valoración
Relaciones interpersonales	Los ítems del 1,2,3,4,5.	Ordinal Polinómica	Adecuado [5-8] Regular [9 - 12] Inadecuado[13 -15]
Experiencia o habilidad práctica	Los ítems 6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16.	Ordinal Polinómica	Adecuado [0-20] Regular [21 - 34] Inadecuado[35 -44]
Satisfacción laboral	Los ítems 17,18,19, 20.	Ordinal Polinómica	Adecuado [0-6] Regular [7 -12] Inadecuado[13-16]

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta.

3.7.2 Descripción de instrumentos

El instrumento que se utilizará en la investigación será el cuestionario.

La ficha técnica del instrumento 1 “Clima Ético” (32).

Población: 219 enfermeras en tres IPS: una privada, una pública y una de un régimen especial.

Tiempo: Lo que demoró 3 días en validar.

Momento: Antes de entrar a consulta.

Lugar: Dos hospitales - Cuatro Unidades de Cuidado Intensivo, Bogotá, Colombia.

Validez: De contenido por juicio de expertos, jueces 3, mediante prueba binomial probabilidad promedio = $0.000 < 0.05$.

Confiabilidad: valor de alfa de Cronbach es de 0.964

Tiempo de llenado: 20 minutos.

Número de ítems: 40 ítem tiene el instrumento. Dimensiones: Valores (1-26) Relaciones (27-40).

Alternativas de respuesta: 1. Nunca, 2. Algunas veces, 3. Frecuentemente 4. Siempre
Baremos (niveles, grados) de la variable: Alto (121 - 160), Moderado (81 - 120), Bajo (40 - 80).

La ficha técnica del instrumento 2 “Desempeño Laboral (33).

Población: conformada 397, muestra 103 profesionales de Enfermería.

Tiempo: Lo que demoró 4 días en validar.

Momento: Antes de entrar a consulta.

Lugar: Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, Perú.

Validez: De contenido por juicio de expertos, jueces 3, mediante prueba binomial
probabilidad promedio = $0.000 < 0.05$.

Fiabilidad: valor de alfa de Cronbach es de 0,864.

Tiempo de llenado: 15 minutos.

Número de ítems: 20 ítem tiene el instrumento.

Dimensiones: Relaciones interpersonales (1,2,3,4,5) Experiencia o habilidad práctica
(6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16) y Satisfacción laboral (17,18,19,20).

Alternativas de respuesta: 1. Totalmente de acuerdo, 2. En desacuerdo, 3. Ni de
desacuerdo, ni de acuerdo 4. De acuerdo, 5. Totalmente de acuerdo.

Baremos (niveles, grados) de la variable: Adecuado[70-100] , Regular[51 - 70]
Inadecuado[20 -50].

3.7.4. Validación

Debido que los instrumentos ya han sido validados anteriormente no se realizara juicios de expertos.

La presente investigación utilizó los instrumentos:

Variable 1 “Clima Ético”

Nombre del IRD	Instrumento percepción del clima ético hospitalario
Autor(es)	Linda Olson, modificado por Olga Muñoz
Año	2008
País	Bogotá - Colombia
Publicación	Sistema de Información Científica - Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal - Disponible https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741825007
Variables y dimensiones	Clima ético A. Relaciones: 1.relación entre colegas 2.relación de la enfermera y el cuidado del paciente 3.relación de enfermería y coordinadores de enfermería 4.relación de enfermería y políticas hospitalarias 5.relación de enfermería con otros profesionales B. Valores: 1.honestidad, 2. responsabilidad 3.tolerancia
Validez	De contenido por juicio de expertos, jueces 3, mediante prueba binomial probabilidad promedio = 0.000 < 0.05.

Variable 2 “Desempeño laboral”

Nombre del IRD	Cuestionario de Desempeño laboral
Autor(es)	Anabel Castillo, modificado por Denisse Herrera.
Año	2016
País	Perú - Lima
Publicación	en el repositorio de la Universidad Cesar Vallejo- Disponible http://https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12937/Herrera_DDS.pdf?sequence=2&isAllowed=y
Variables y dimensiones	Desempeño laboral A-Relaciones interpersonales - Valores.

	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones B-Experiencia o habilidad y práctica - Nivel Ocupacional - Años de ejercicio - Capacitación - Liderazgo -Tomas de decisiones C. Satisfacción laboral - Estabilidad laboral - Remuneración - Tiempo de trabajo
Validez	De contenido por juicio de expertos, jueces 3, mediante prueba binomial probabilidad promedio = 0.000 < 0.05.

3.7.4. Confiabilidad

Se utilizó el alfa de Cronbach de ambos instrumentos validados.

“Clima ético”

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,964	40

“Desempeño laboral”

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,864	20

Por lo tanto, ambos instrumentos son aceptados para aplicabilidad de nuestra población objetiva.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

La información obtenida de los instrumentos de recolección se trasladó al programa SPSS -27 para su análisis estadístico. Para ambas variables y sus respectivas dimensiones se realizó el estadístico de prueba Rho de spearman.

3.9 Aspectos éticos

El trabajo de investigación contará con el permiso y coordinación de los directivos del centro de atención aislamiento COVID 19 villa panamericana, se dará a conocer a los profesionales de Enfermería que el estudio se dar de forma voluntaria mediante el consentimiento informado.

Teniendo en cuenta los cuatro principios bioéticos para poder realizar el trabajo de investigación como es: La autonomía para informar a cada participante de los objetivos a conseguir con su participación, así como para retirar el estudio cuando lo desee sin ninguna consecuencia y también para proteger la fiabilidad de los datos ; segundo de la beneficencia donde detallará que el investigador está preparado para realizar este estudio y a su vez teniendo el compromiso ético ; tercero el de justicia estableciendo los criterios de inclusión y exclusión y por último la no maleficencia donde se establecerá que no causara daño con la intervención del instrumento , el estudio se deben aplicar de manera imparcial, equitativa y apropiada, respetando en todo momento la privacidad de las personas que participan (31).

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

Se utilizó el programa estadístico SPSS 27, para el procesamiento de los datos, el cual permitió procesar los datos recolectados de las encuestas de 98 profesionales entre enfermeros y personal técnico en enfermería a quienes se les aplicó los instrumentos de recolección de datos, para estudiar las variables clima ético y desempeño laboral.

Determinación de los niveles de conocimientos según la escala de Stanones

La escala Stanones propone:



Valor límite Alto/Medio = $X + 0.75(DE)$

Valor límite Medio/Bajo = $X - 0.75(DE)$

\bar{x} : Promedio de los puntajes

DE : desviación estándar

0.75 : constante

Tabla N° 01: Baremos mediante la escala de stanones para las variables y dimensiones de los instrumentos de recolección de datos.

Variable/Dimensiones	Mínimo	Máximo	Media (X)	Desv. Desviación (S)	X-0.75*S	X+0.75*S	Bajo	Moderado	Alto
Dimensión relaciones	19.00	78.00	54.6020	11.51	46.00	63.20	[19- 46 [[46- 63.2 [[63.2- 78 [
Dimensiones valores	5.00	42.00	30.2653	6.20	25.60	34.90	[5- 25.6 [[25.6- 34.9 [[34.9- 42 [
Clima ético	26.00	120.00	84.8673	16.67	72.40	97.40	[26- 72.4 [[72.4- 97.4 [[97.4- 120 [
Relaciones interpersonales	5.00	15.00	10.0918	2.36	8.30	11.90	[5- 8.3 [[8.3- 11.9 [[11.9- 15 [
Experiencia o habilidad práctica	0.00	44.00	27.3571	10.11	19.80	34.90	[0- 19.8 [[19.8- 34.9 [[34.9- 44 [
Satisfacción laboral	0.00	16.00	8.9898	4.39	5.70	12.30	[0- 5.7 [[5.7- 12.3 [[12.3- 16 [
desempeño laboral	15.00	75.00	46.4388	14.21	35.80	57.10	[15- 35.8 [[35.8- 57.1 [[57.1- 75 [

Fuente: Entrevista a Colaboradores de Essalud CAAT COVID 19 Villa Panamericana.

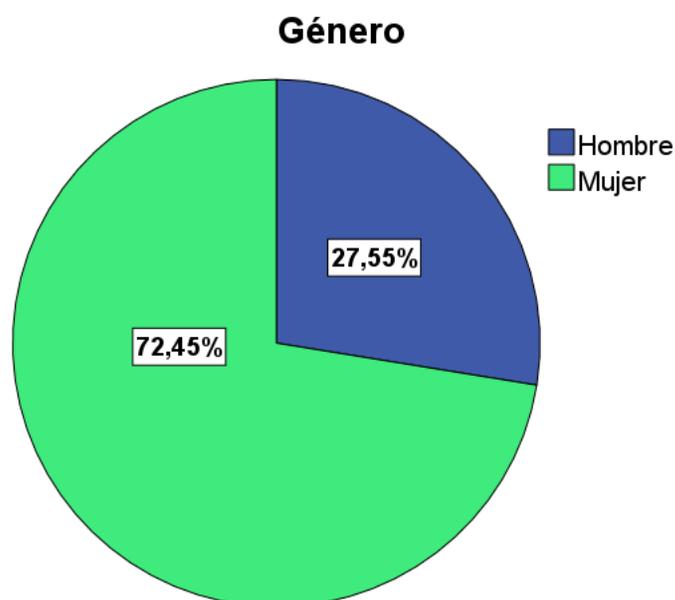
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla N° 02: Género del personal entrevistado.

Género	f	%
Hombre	27	27,6
Mujer	71	72,4
Total	98	100,0

Fuente: Entrevista a Colaboradores de Essalud CAAT COVID 19 Villa Panamericana.

Gráfico N° 01: Género del personal entrevistado.



Fuente: Entrevista a Colaboradores de Essalud CAAT COVID 19 Villa Panamericana.

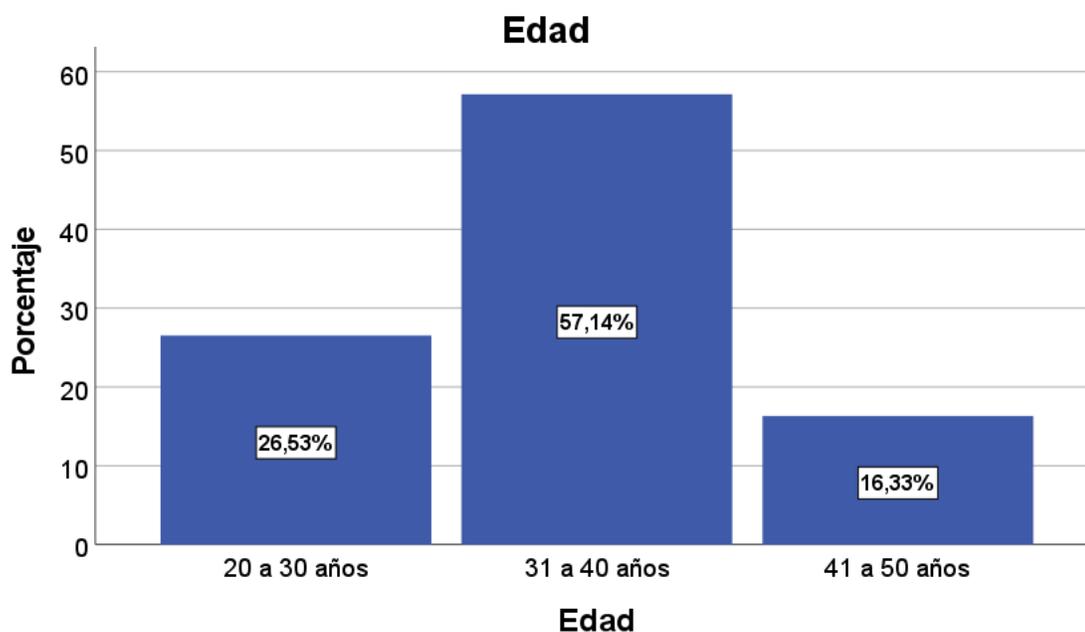
Según la tabla y gráfico presentado el 27,6% de los entrevistados es hombre, mientras que el 72,4% restante es mujer.

Tabla N° 03: Edad del personal entrevistado.

Edad	f	%
20 a 30 años	26	26,5
31 a 40 años	56	57,1
41 a 50 años	16	16,3
Total	98	100,0

Fuente: Entrevista a Colaboradores de Essalud CAAT COVID 19 Villa Panamericana.

Gráfico N° 02: Edad del personal entrevistado.



Fuente: Entrevista a Colaboradores de Essalud CAAT COVID 19 Villa Panamericana.

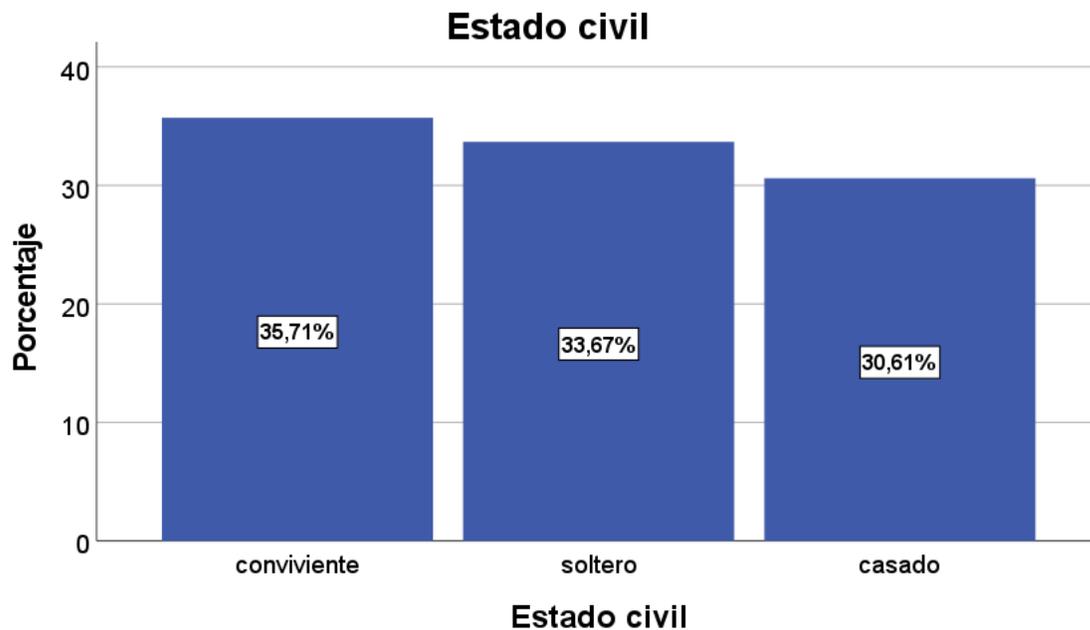
Según la tabla y gráfico presentado el 26,5% del personal tiene entre 20 y 30 años, mientras que más de la mitad (57,1%) tiene entre 31 y 40 años. Finalmente, se identifica que solo 16,3% de ellos tiene entre 45 y 50 años.

Tabla N° 04: Estado civil del personal entrevistado.

Estado civil	f	%
Casado	30	30,6
Conviviente	35	35,7
Soltero	33	33,7
Total	98	100,0

Fuente: Entrevista a Colaboradores de Essalud CAAT COVID 19 Villa Panamericana.

Gráfico N° 03: Estado civil del personal entrevistado.



Fuente: Entrevista a Colaboradores de Essalud CAAT COVID 19 Villa Panamericana.

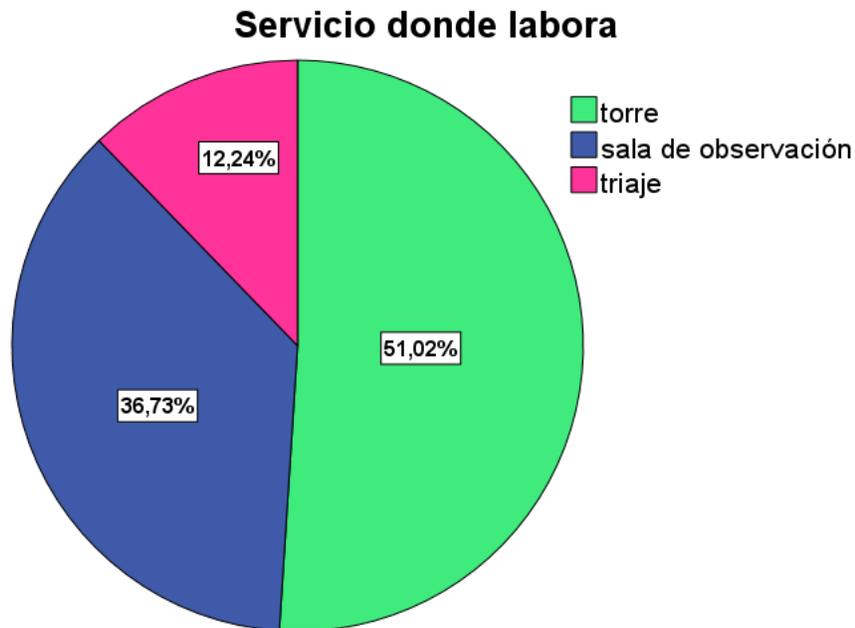
Según la tabla y gráfico presentado determina que las proporciones de estado civil son similares en el personal: 30,6% son casados, 35,7% son personas convivientes y 33,7% de ellos son solteros.

Tabla N° 05: Servicio donde labora el personal entrevistado.

Servicio donde labora	<i>f</i>	%
Torre	50	51,0
Sala de observación	36	36,7
Triaje	12	12,2
Total	98	100,0

Fuente: Entrevista a Colaboradores de Essalud CAAT COVID 19 Villa Panamericana.

Gráfico N° 04: Servicio donde labora el personal entrevistado.



Fuente: Entrevista a Colaboradores de Essalud CAAT COVID 19 Villa Panamericana.

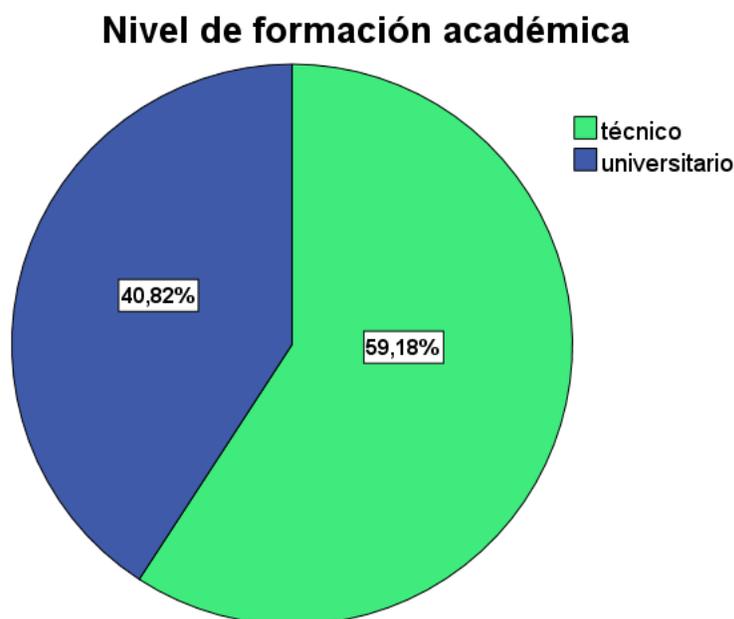
Con respecto al servicio donde laboran los profesionales, se encontró que poco más de la mitad labora en Torre (51,0%), 36,7% labora en Sala de observación, y 12,2% labora en Triaje (tabla 5 y gráfico 4).

Tabla N° 06: Nivel de formación académica del personal entrevistado.

Nivel de formación académica	<i>f</i>	%
Técnico	58	59,2
Universitario	40	40,8
Total	98	100,0

Fuente: Entrevista a Colaboradores de Essalud CAAT COVID 19 Villa Panamericana.

Gráfico N° 05: Nivel de formación académica del personal entrevistado.



Fuente: Entrevista a Colaboradores de Essalud CAAT COVID 19 Villa Panamericana.

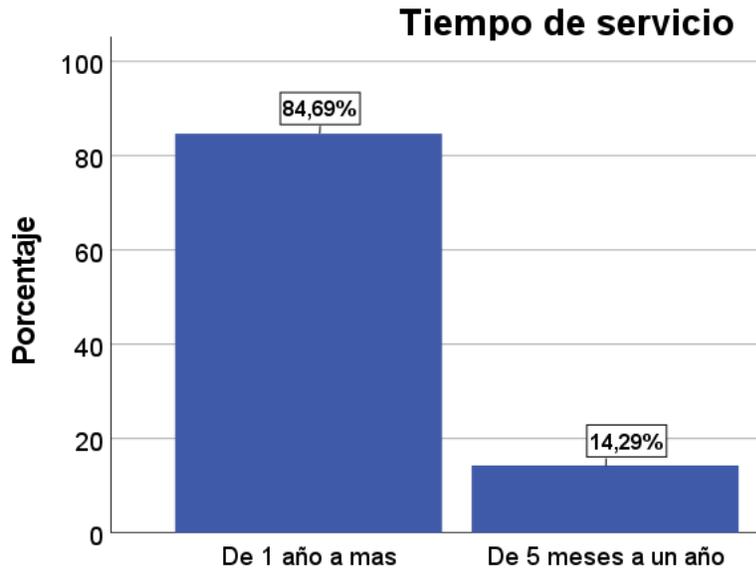
El 54,2% de los profesionales tiene un nivel de formación técnica, mientras que el 45,8% restante tiene un nivel universitario, según lo observado en la tabla 6 y gráfico 5.

Tabla N° 07: Tiempo de servicio del personal entrevistado.

Tiempo de servicio	<i>f</i>	%
De 1 año a más	84	84,7
De 5 meses a un año	14	15,3
Total	98	100,0

Fuente: Entrevista a Colaboradores de Essalud CAAT COVID 19 Villa Panamericana.

Gráfico N° 06: Tiempo de servicio del personal entrevistado.



Fuente: Entrevista a Colaboradores de Essalud CAAT COVID 19 Villa Panamericana.

De la tabla y el gráfico presentado determinamos que la mayoría de los profesionales tiene un tiempo de servicio de 1 año a más (84,7%), mientras que el resto tiene de 5 meses a un año (15,3%).0

Tabla N° 08: Variables sociodemográficas por género del personal entrevistado.

Variable	Género			
	Hombre		Mujer	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Edad				
20 a 30 años	5	18,5	21	29,6
31 a 40 años	17	63,0	39	54,9
41 a 50 años	5	18,5	11	15,5
Total	27	100,0	71	100,0
Estado civil				
Casado	10	37,0	20	28,2
Conviviente	8	29,6	27	38,0
Soltero	9	33,3	24	33,8
Total	27	100,0	71	100,0
Servicio donde labora				
Sala de observación	14	51,9	22	31,0
Torre	9	33,3	41	57,7
Triaje	4	14,8	8	11,3
Total	27	100,0	71	100,0
Nivel de formación académica				
Técnico	18	66,7	40	56,3
Universitario	9	33,3	31	43,7
Total	27	100,0	71	100,0
Tiempo de servicio				
1 año y 6 meses	0	0,0	1	1,4
De 1 año a más	24	88,9	59	83,1
De 5 meses a 1 año	3	11,1	11	15,5
Total	27	100,0	71	100,0

Fuente: Entrevista a Colaboradores de Essalud CAAT COVID 19 Villa Panamericana.

De la tabla presentada se determina que, del total de hombres, la mayoría pertenece al grupo de edad de 31 a 40 años (63,0%), son casados (37,0%), laboran en Sala de observación (51,9%), son técnicos (66,7%) o llevan de servicio de 1 año a más (88,9%). Por su parte, del total de mujeres, la mayoría tiene de 31 a 40 años (54,9%), son personas convivientes (38,0%), laboran en Torre (57,7%), tienen un nivel técnico (56,3%) o llevan de servicio de 1 año a más (83,1%)

Tabla N° 09: Clima ético del personal entrevistado, y sus dimensiones.

Dimensión	Clima ético					
	Bajo		Moderado		Alto	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Relaciones						
Bajo	16	88,9	7	12,7	0	0,0
Moderado	2	11,1	46	83,6	4	16,0
Alto	0	0,0	2	3,6	21	84,0
Total	18	100,0	55	100,0	25	100,0
Valores						
Bajo	17	94,4	3	5,5	0	0,0
Moderado	1	5,6	46	83,6	8	32,0
Alto	0	0,0	6	10,9	17	68,0
Total	18	100,0	55	100,0	25	100,0

Fuente: Entrevista a Colaboradores de Essalud CAAT COVID 19 Villa Panamericana.

De la tabla presentada se determina que la mayoría de los profesionales con clima ético bajo obtuvo una puntuación baja en la dimensión relaciones (88,9%), y también en la dimensión valores (94,4%). Por otro lado, los profesionales con clima ético moderado tuvieron en su mayoría una puntuación moderada en la dimensión relaciones (83,6%), y también en la dimensión valores (83,6%). Finalmente, se observa que aquellos con clima ético alto obtuvieron mayormente puntuaciones altas en la dimensión relaciones (84,0%), y también en la dimensión valores (68,0%).

Tabla N° 10: Desempeño laboral del personal entrevistado, y sus dimensiones.

Dimensión	Desempeño laboral					
	Adecuado		Regular		Inadecuado	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Relaciones interpersonales						
Adecuado	9	42,9	11	20,0	2	9,1
Regular	11	52,4	31	56,4	7	31,8
Inadecuado	1	4,8	13	23,6	13	59,1
Total	21	100,0	55	100,0	22	100,0
Experiencia o habilidad práctica						
Adecuado	16	76,2	5	9,1	0	0,0
Regular	5	23,8	43	78,2	1	4,5
Inadecuado	0	0,0	7	12,7	21	95,5
Total	21	100,0	55	100,0	22	100,0
Satisfacción laboral						
Adecuado	12	57,1	5	9,1	0	0,0
Regular	8	38,1	42	76,4	6	27,3
Inadecuado	1	4,8	8	14,5	16	72,7
Total	21	100,0	55	100,0	22	100,0

Fuente: Entrevista a Colaboradores de Essalud CAAT COVID 19 Villa Panamericana.

Con respecto al desempeño laboral (tabla 10), se observa que quienes tuvieron un nivel adecuado tuvieron en su mayoría puntuaciones regulares en la dimensión relaciones interpersonales (52,4%), puntuaciones adecuadas en la dimensión experiencia o habilidad práctica (76,2%), o puntuaciones adecuadas en satisfacción laboral (57,1%); los profesionales que obtuvieron un nivel regular tuvieron en su mayoría puntuaciones regulares en la dimensión relaciones interpersonales (56,4%), puntuaciones regulares en experiencia o habilidad práctica

(78,2%), o puntuaciones regulares en satisfacción laboral (76,4%); finalmente, aquellos con un nivel inadecuado en desempeño laboral tuvieron en su mayoría puntuaciones inadecuadas en relaciones interpersonales (59,1%), así como en experiencia o habilidad práctica (95,5%) y satisfacción laboral (72,7%).

Tabla N° 11: clima ético y desempeño laboral por edad del personal entrevistado.

Variable	Edad					
	20 a 30 años		31 a 40 años		41 a 50 años	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Desempeño laboral						
Adecuado	5	19,2	10	17,9	6	37,5
Regular	16	61,5	33	58,9	6	37,5
Inadecuado	5	19,2	13	23,2	4	25,0
Total	26	100,0	56	100,0	16	100,0
Clima ético						
Bajo	6	23,1	10	17,9	2	12,5
Moderado	11	42,3	35	62,5	9	56,3
Alto	9	34,6	11	19,6	5	31,3
Total	26	100,0	56	100,0	16	100,0

Fuente: Entrevista a Colaboradores de Essalud CAAT COVID 19 Villa Panamericana.

Con respecto a la edad de los profesionales (tabla 11), se determinó que en el grupo de 20 a 30 años obtuvieron en su mayoría un nivel de desempeño laboral regular (61,5%) y un nivel moderado de clima ético (42,3%); aquellos profesionales con edades de 31 a 40 años, obtuvieron un nivel de desempeño laboral en su mayoría regular (58,9%) y un nivel moderado de clima ético (62,5%); finalmente, se observa que aquellos con edad entre 41 y 50 años obtuvieron en su mayoría un nivel de desempeño entre adecuado y regular (37,5% y 37,5%), y un nivel moderado de clima ético (56,3%).

Tabla N° 12: clima ético y desempeño laboral por género del personal entrevistado.

Variable	Género			
	Hombre		Mujer	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Desempeño laboral				
Adecuado	9	33,3	12	16,9
Regular	11	40,7	44	62,0
Inadecuado	7	25,9	15	21,1
Total	27	100,0	71	100,0
Clima ético				
Bajo	8	29,6	10	14,1
Moderado	14	51,9	41	57,7
Alto	5	18,5	20	28,2
Total	27	100,0	71	100,0

Fuente: Entrevista a Colaboradores de Essalud CAAT COVID 19 Villa Panamericana.

En la tabla 12 según el género del personal: se determinó que, del total de hombres, la mayoría obtuvo un nivel de desempeño laboral regular (40,7%) y un nivel de clima ético moderado (51,9%). De igual forma en las mujeres, la mayoría obtuvo un nivel regular en desempeño laboral (62,0%) y un nivel moderado en clima ético (57,7%).

4.1.2. Prueba de hipótesis

-Prueba de hipótesis General

H0: No existe asociación entre el Clima ético y desempeño Laboral en el personal de enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana, Villa el Salvador, 2022.

H1: Existe asociación entre el Clima ético y desempeño Laboral en el personal de enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana, Villa el salvador, 2022.

-Nivel de significancia (0,05)

-Regla de decisión: p-valor > alfa = 0,05 se acepta Ho y si es p-valor < alfa = 0,05 se acepta H1

-Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla N° 13: Correlación Rho de Spearman entre el Clima ético y el Desempeño laboral del personal.

Clima ético y Desempeño laboral		
	Valor	p-valor
Rho de Spearman	0,490	<0,001

Fuente: Entrevista a Colaboradores de Essalud CAAT COVID 19 Villa Panamericana.

Toma de decisiones

Se rechaza H0. Por lo tanto, se concluye que existe asociación entre el Clima ético y desempeño Laboral en el personal de enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana, Villa el salvador, 2022.

-Prueba hipótesis específicas 1:

H0: No existe asociación entre la dimensión relación del clima ético y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana, Villa el salvador, 2022.

H1: Existe asociación entre la dimensión relación del clima ético y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana, Villa el salvador, 2022.

-Nivel de significancia: (0,05)

-Regla de decisión:p-valor > alfa = 0,05 se acepta Ho y si es p-valor < alfa = 0,05 se acepta H1

-Estatístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla N° 14: Correlación Rho de Spearman entre la dimensión relación del Clima ético y el Desempeño laboral del personal.

Dimensión relación del Clima ético y Desempeño laboral		
	Valor	p-valor
Rho de Spearman	0,472	<0,001

Fuente: Entrevista a Colaboradores de Essalud CAAT COVID 19 Villa Panamericana.

Toma de decisiones

Se rechaza H0. Por lo tanto, se concluye que existe asociación entre la dimensión relación del clima ético y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana, Villa el salvador, 2022.

-Prueba hipótesis específicas 2:

H0: No existe asociación entre la dimensión valores del clima ético y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana, Villa el salvador ,2022.

H1: Existe asociación entre la dimensión experiencia o habilidad práctica del clima ético y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana, Villa el salvador ,2022.

-Nivel de significancia: (0,05)

-Regla de decisión:p-valor > alfa = 0,05 se acepta Ho y si es p-valor < alfa = 0,05 se acepta H1

-Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla N° 15: Correlación Rho de Spearman entre la dimensión valores del Clima ético y el Desempeño laboral del personal.

Dimensión valores del Clima ético y Desempeño laboral		
	Valor	p-valor
Rho de Spearman	0,464	<0,001

Fuente: Entrevista a Colaboradores de Essalud CAAT COVID 19 Villa Panamericana.

Toma de decisiones

Se rechaza H0. Por lo tanto, se concluye que existe asociación entre la dimensión experiencia o habilidad práctica del clima ético y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana, Villa el salvador ,2022.

4.1.3. Discusión de resultados

Después del recojo de datos de los instrumentos del clima ético y desempeño laboral en el personal de enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana.

Se analizaron los resultados se halló que existe una relación moderada y positiva entre el clima ético y desempeño laboral en el personal de enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana, con una correlación de Rho de Spearman de 0,490 corroborando con el nivel de significancia de 0,001 que es menor al valor 0,005, guardando relación con De la cruz 2018 (32) en su estudio “Clima ético y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016.”, con una correlación de Rho de Spearman de 0,415 significa que existe relación moderado positiva entre las variables. En la misma línea de investigación se mantiene a Liviac 2018 (36) en su estudio “Clima ético y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, 2017” con una correlación de Rho de Spearman de 0,336 significa que existe una relación directa y positiva entre las variables. Estos resultados guardan relación a pesar de encontrarnos dentro de la emergencia sanitaria por la enfermedad e la COVID 19.

Estos resultados que sostienen, Aloustani 2020 (5), Lanes 2020 (16) y Koskenvuori 2019 (20) en el profesional de Enfermería quienes señalan que la condición para un clima ético adecuado en los hospitales aumenta la satisfacción del enfermero y mejora su desempeño laboral, esto fortalece al equipo de salud y a la satisfacción con el trabajo. Estos autores expresan que el clima ético es un campo de investigación actual que se ha pervivido principalmente de manera positiva.

Analizando nuestros resultados en la tabla 9 se observa que los profesionales con clima ético tuvieron en su mayoría una puntuación moderada con 83,6% y alto con un 84,0%. guardando relacion con el estudio De la cruz 2018 (32) se tiene el nivel del clima ético en profesionales de la salud de la Micro-

Red Sesquicentenario, de los encuestados perciben que el nivel del clima ético es moderado 43.28% y el 56.72% manifiesta que el clima ético se alto en el profesional de la salud.

En lo que respecta a la relación entre la dimensión relación del clima ético y el desempeño laboral en este estudio si encuentra relación con lo que sostienen, Adam 2019 (18), Días 2017, (8) y Constantino 2019 (19), quienes señalan que esta dimensión relación del clima ético, se relacionó positivamente con la satisfacción laboral y la percepción de la calidad que brindan al paciente, también los autores expresan que el trabajo en equipo se relaciona con la calidad del trabajo, la estabilidad emocional y relaciones interpersonales, demostrando que el personal de Enfermería posee dominio y preparación para aplicar sus conocimientos y cuidado holístico al paciente. Un clima ético positivo requiere de buenas relaciones entre los profesionales de salud y un buen trabajo de equipo.

También en la dimensión valores del clima ético y el desempeño laboral en este estudio si encuentran relación con lo que sostienen, Tehranneshat 2020 (4),Boamala 2017 (14), Espinosa 2016 (7), Humphries 2016 (15), quienes señalan que esta dimensión valores del clima ético, se relacionó positivamente que los valores del profesional de Enfermería, mejoran el clima ético en el trabajo, identificando estrategias más eficaces para aumentar la satisfacción y disminuir el estrés relacionado con el desempeño laboral, el liderazgo y empoderamiento son valores que tienen efectos positivos dentro del estudio también los autores expresan que el valor del quehacer de Enfermería contribuye a transformar la realizad del proceso de cuidar, contribuyendo a la satisfacción de las necesidades del individuo familia y comunidad. Sabiendo que los valores morales y personales, está en el corazón de la práctica de Enfermería, sin embargo, existen obstáculos dentro del entorno laboral que limitan su práctica ética.

De los datos demográficos presentados en este estudio encontramos en mayor relevancia la tabla 2 el profesional de enfermería y técnico en enfermería es un 72.4% de género femenino, nuestra población de estudio guarda relación con el estudio de De la cruz 2018 (32) con un 64.7% de género femenino

siendo este mayor que la del masculino, porque estas profesiones tienen mayor aceptación en el público femenino. Estos resultados guardan relación con los que sostiene, Campos 2019 (9) en donde señalan que el resultado de su estudio donde también fueron mujeres con un 93.1%, pero no guardan relación con la tabla 3 edad, porque nuestra población es de 57.1% de 21 a 30 años mientras que su población fue 34.5% de 41 a 50 años esto se dio debido al estado de emergencia y a la necesidad cubrir la demanda de personal de enfermería, también es similar en la tabla 4 estado civil, ya que nuestra población es de 35.7% es conviviente mientras que su población es 62.0% con estado civil casadas, esto también guarda relación con la edad, porque mientras más jóvenes menos buscan un compromiso formal dedicando más tiempo a la parte laboral.

El clima ético es la percepción prevaleciente del comportamiento éticamente correcto, es decir, la percepción de cómo se deben resolver los problemas éticos en el personal de enfermería. Este se encuentra asociado con el desempeño laboral.

Nuestra investigación es innovadora ya que es el primer trabajo desarrollado a nivel de maestría en el primer centro de aislamiento condicionado para pacientes covid 19, que se apertura en marzo del 2020 y cerró sus puertas en octubre del presente año, dando de alta al último paciente el 31 de octubre, actualmente solo se encuentra el personal administrativo, cerrando así una etapa en el estado de emergencia sanitaria por COVID19 en el Perú.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. Nuestros resultados permiten concluir que, si existe una relación estrechamente positiva entre clima ético y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana, determinada por un Rho de Spearman 0,490 quien presenta una relación moderada positiva frente a $p < 0,05$ por lo que rechazamos la hipótesis nula en el marco de nuestro estudio.

2. Nuestros resultados permiten concluir que la dimensión “relación” del clima ético, se asocia con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana, determinada por un Rho de Spearman 0,472 quien presenta una relación moderada positiva frente a $p < 0,05$ por lo que rechazamos la hipótesis nula en el marco de nuestro estudio.

3. Nuestros resultados permiten concluir que la dimensión la dimensión “valores” del clima ético, se asocia con el desempeño laboral del profesional de enfermería en el centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana, determinada por un Rho de Spearman 0,464 quien presenta una relación moderada positiva frente a $p < 0,05$ por lo que rechazamos la hipótesis nula en el marco de nuestro estudio.

5.2 Recomendaciones

1. Se recomienda realizar más estudios de investigación con las variables clima ético y desempeño laboral para mejorar muchos aspectos éticos, laborales, institucionales que puedan mejorar en gran manera la profesión de enfermería, ya que nuestro estudio de investigación donde se demostró que existe una relación moderada positiva a pesar de estar en una situación de emergencia sanitaria donde los estudios antes comparados no presentaron tales realidades.

2. Se recomienda para la dimensión relaciones del clima ético y el desempeño laboral realizar trabajos similares en las diferentes instituciones de salud tanto privado como estatal para ver comportamiento y la relación interpersonal existente entre los jefes y los compañeros de trabajo, ya que una relación positiva mejora un buen desempeño laboral lo cual influye sobre manera para un clima de trabajo adecuado en el sector salud.

3. Se recomienda para la dimensión valores del clima ético y el desempeño laboral generar eventos institucionales donde se pueda fortalecer los vínculos de mayor reconocimiento a los profesionales de la salud de Enfermería que trabajan siempre dando todo de sí, para que los pacientes puedan recibir la mejor atención con un trato humanizado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Los nombres de la enfermedad por coronavirus (COVID-19) y del virus que la causa [Internet]. Who.int. [citado el 30 de septiembre de 2021]. Disponible en: [https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-\(covid-2019\)-and-the-virus-that-causes-it](https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-(covid-2019)-and-the-virus-that-causes-it)
2. Informes de situación de la COVID-19 [Internet]. Paho.org. [citado el 30 de septiembre de 2021]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/informes-situacion-covid-19>
3. Alarcon R. Perspectivas éticas en el manejo de la pandemia. Rev Neuropsiquiatr. [citado el 30 de septiembre de 2021]. Disponible en: 2020;83(2):97–103. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v83n2/0034-8597-rnp-83-02-97.pdf>
4. Tehranineshat B, Torabizadeh C, Bijani M, Un estudio de la relación entre los valores profesionales y el clima ético y la calidad de vida profesional de las enfermeras en Irán. (internet)- 2020, Junio [citado el 30 de septiembre de 2021],5;7(3):313-319, Disponible desde: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32817854/>
DOI: 10.1016/j.ijnss.2020.06.001
5. Aloustani S., Atashzadeh-Shoorideh F., Zagheri-Tafreshi M., Nasiri M.,Barkhordari- Sharifabad M., Skerrett V., Asociación entre liderazgo ético, clima ético y comportamiento organizacional de la ciudadanía desde la perspectiva de las enfermeras: un estudio correlativo descriptivo (internet)-2020, Enero [citado el 30 de septiembre de 2021],pág. 2 al 8, Disponible desde: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32158354/>
DOI: 10.1186/s12912-020-0408-1
6. Bayat M., Shahriari M., Keshvari M., La relación entre la angustia moral en las enfermeras y el clima ético en determinados hospitales de la organización iraní de seguridad social, (internet)- 2019, Julio [citado el 30 de septiembre de 2021] Vol.12:8, Disponible desde: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32328221/>
DOI: 10.18502/jmehm.v12i8.1339.
7. Espinosa Aguilar A. Gibert Lamadrid M., Oria Saavedra M.,El desempeño de los profesionales de Enfermería,Sld.cu. [Internet]. 2016; 32 (1) [citado el 13 de octubre de 2021]. Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823>

8. Díaz Ledesma CR, Gutiérrez Crespo H, Amancio Castro AM. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Rev Cuid. [Internet][2018;9(1):1973. [citado el 13 de octubre de 2021]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/cuid/v9n1/2216-0973-cuid-9-1-1973.pdf>
9. Campos Avellaneda PI, Gutiérrez Crespo H, Matzumura Kasano JP. Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Rev Cuid [Internet]. 2019;10(2). [citado el 13 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=359562695003>
10. Gob.pe. [citado el 30 de septiembre de 2021]. Disponible en: http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/guias_y_proced_emergencia_sanitaria/IGG_RES_510_2020_ATENCION_DE_CASOS_SOSPECHOSOS_COVID_VILLA_PANAMERICAN_A.pdf
11. Román CAL. Nuevas teorías en enfermería y las precedentes de importancia histórica. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2017 [citado el 13 de octubre de 2021];33(4). Disponible en: <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1587/301>
12. Urbina Laza O, Pérez Sánchez A, Delgado Moreno JE, Martín Linares X. El modelo de actuación de Enfermería y su valor humanista. Educ médica super [Internet]. 2003;17(3),[citado el 12 de octubre de 2021]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412003000300002
13. Colegio de Enfermeros del Perú,U.com. [citado el 1 de octubre de 2021]. Disponible en: <http://u.com/es/document/read/14706161/estatuto-y-reglamento-cep-consejo-regional-iv-junin>
14. Boamah SA, Lea EA, Spence Laschinger HK. Factores que influyen en el desarrollo del agotamiento de las enfermeras recién graduadas, la satisfacción laboral y la calidad de la atención al paciente. J Adv Nurs; [Internet]. 2017 [citado el 1 de octubre de 2021]; 73 (5): 1182–95. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27878844/>

15. Humphries A., Woods M., Un estudio de las percepciones climáticas éticas de las enfermeras: comprometerse en un entorno intransigente, Nueva Zelanda, (internet)-, Mayo [citado el 30 de septiembre de 2021], 23(3):265-76, Disponible desde: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25566814/> DOI: 10.1177/0969733014564101.
16. Lanes TC, Magnago AC de S, Schutz TC, Carneiro AS, Morais BX, Dalmolin G de L. Evaluación del clima ético en los servicios de salud: revisión sistemática. Rev Bioet. 2020; 28 (4): 718–29., [citado el 2 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://www.mendeley.com/catalogue/ce8296aa-b9c3-3917-b5c6-1a2fadcd10e/>
17. Alonso Castillo M., Armendariz García N., Alonso Castillo M., Alonso Castillo B., López García K., Clima ético, estrés de conciencia y laboral de enfermeras y médicos que laboran en cuidados intensivos neonatal, Vol. 19 Núm. 37-2 (2019) [citado el 3 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rlbi/article/view/4177/4004>
18. Koskenvuori J., Numminen O., Suhonen R., Clima ético en el entorno de enfermería: una revisión de alcance. (internet)-2019, Marzo [citado el 30 de septiembre de 2021], 26(2):327-345, Disponible desde: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28659068/>
DOI: 10.1177/0969733017712081
19. Constantina C., Papastavrou E., Charalambous A., Percepción de las enfermeras oncológicas sobre el clima ético en Grecia y Chipre (internet)-2019, Setiembre [citado el 30 de septiembre de 2021]26(6):1805-1821, Disponible desde: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29734886/>
DOI: 10.1177/0969733018769358.
20. Al-Hamdan Z, Smadi E, Ahmad M, Bawadi H, Mitchell AM. Relación entre el control de la práctica de enfermería y la satisfacción laboral y la calidad de la atención al paciente. J Nurs Care Qual. [Internet]. 2019; 34 (3): E1–6. [citado el 1 de octubre de 2021];33(4). Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30817412/>

21. Muñoz O, Peña Riveros B, Arango Bayer GL, Gutierrez López C, Prieto de Romano GI. Estudio de clima ético hospitalario en tres instituciones hospitalarias de Bogotá, Colombia. *Enferm univ* [Internet]. 2018 [citado el 3 de octubre de 2021];5(2). Disponible en: <http://revista-enfermeria.unam.mx/ojs/index.php/enfermeriauniversitaria/article/view/435>
22. Ferrato E, Coutinho de Arruda MC, FGV-EAESP, BRASIL. Clima ético corporativo: una aplicación del modelo de Víctor y Cullen en las empresas del estado de Sao Paulo. *Cuad Difus*. 2005;10(18–19):137–53. [citado el 3 de octubre de 2021];5(2). Disponible en: <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/1851>
23. Gómez GE, Manrique AC. Clima ético en una entidad del estado. *Diversitas*. 2015;10(2):321. [citado el 3 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5883709>
24. Sepúlveda-Betancurth C, Universidad Autónoma de Manizales, Colombia. La venganza de hume. Una defensa del emotivismo moral. *Rev filos UIS*. 2017;16(1):79–92. [citado el 3 de octubre de 2021]. Disponible en: <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistafilosofiauis/article/view/6684>
25. Mora Guillart L. Los principios éticos y bioéticos aplicados a la calidad de la atención en enfermería. *Rev cuba oftalmol*. 2015;28(2):228–33. [citado el 3 de octubre de 2021];5(2). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s086421762015000200009
26. Cano LM, de Sarmiento MO, Encizo S, Bernal G. El uso de las rúbricas en el desarrollo del razonamiento hipotético-deductivo en estudiantes de medicina en una universidad colombiana. *Entramados: educación y sociedad*. 2017;(4):185–200. [citado el 3 de octubre de 2021];5(2). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6223280>
27. Müggenburg Rodríguez M., Pérez Cabrera I., Tipos de estudio en el enfoque

- de investigación cuantitativa Redalyc.org. 1, 2007, pp. 35-3 [citado el 3 de octubre de 2021].
Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3587/358741821004.pdf>
- 28.** Vargas Cordero, Z., La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica, vol. 33, núm. 1, 2009, pp. 155-165 Redalyc.org. [citado el 3 de octubre de 2021].
Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>
- 29.** Astudillo S, Carpio X, Cordero F, Pozo S. El efecto de la innovación en las mipymes de Cuenca, Ecuador. Estudio observacional descriptivo transversal. MASKANA. 2013;4(2):35–46, [citado el 13 de octubre de 2021]. Disponible en:<https://publicaciones.ucuenca.edu.ec/ojs/index.php/maskana/article/view/48>
- 30.** Rodríguez M., Mendivelso F., Diseño de investigación de corte transversal Researchgate.net. 2018 [citado el 13 de octubre de 2021]. Disponible en:
https://www.researchgate.net/profile/FredyMendivelso/publication/329051321_Disen%C3%B3_de_investigaci%C3%B3n_de_Corte_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseno-de-investigacion-de-Corte-Transversal.pdf
- 31.** Siurana Aparisi JC. Los principios de la bioética y el surgimiento de una bioética intercultural. Veritas (Valpso, Impresa). 2010;(22):121–57. [citado el 13 de octubre de 2021]. Disponible en:
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-92732010000100006
- 32.** De la Cruz V, Clima ético y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Micro-Red Sesquicentenario- Callao, 2016. [Internet].[citado el 10 de junio de 2022]. Disponible en:
http://file:///D:/maestria/seminario%20de%20tesis%201/modelo%20de%20tesis%20del%20clima%20etico%20DeLaCruz_CVE.pdf

33. Herrera D, Calidad de vida, clima y desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao, 2016 [Internet]. Edu.pe. [citado el 16 de octubre de 2021]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12937/Herrera_DDS.pdf?sequence=2&isAllowed=y
34. Martínez J, Percepción de las enfermeras y enfermeros del clima ético hospitalario en cuatro Unidades de Cuidado Intensivo, Bogotá 2012 [Internet]. [citado el 16 de octubre de 2021]. Disponible en: <http://file:///D:/maestria/seminario%20de%20tesis%201/marco%20teorico/clima%20etico/instrumento%20de%20aplicacion.pdf>
35. Carrasco M, clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital I Huariaca. Perú 2019[Internet].[citado el 14 de noviembre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6676/PPIP00026C12.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
36. Liviach J, Clima ético y satisfacción laboral en profesionales de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. Perú 2017 [Internet] [citado el 14 de noviembre de 2022]. Disponible en: http://file:///D:/maestria/tesis%204/Liviach_TJA.pdf
37. Hayes B, 1999 Metodología de la investigación [Internet] [citado el 17 de diciembre de 2022]. Disponible en: http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/fernandez_b_je/capitulo3.pdf

Anexos

Matriz de consistencia

Formulación k del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la asociación entre el clima ético y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana, Villa el Salvador, Perú, 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>¿Cuál es la asociación entre el clima ético en su dimensión relación y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana, Villa el Salvador, Perú, 2022?</p> <p>¿Cuál es la asociación entre el clima ético en su dimensión valores y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana, Villa el Salvador, Perú, 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la asociación que existe entre el clima ético y desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana, Villa el Salvador, Perú, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima ético en su dimensión relación y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID 19 Villa Panamericana, Villa el Salvador, Perú 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima ético en su dimensión valores y el desempeño laboral del profesional de enfermería en el Centro de atención y aislamiento COVID 19 Villa Panamericana, Villa el Salvador, Perú 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Hi: Existe asociación entre el clima ético y el desempeño laboral del profesional de enfermería frente a la COVID 19.</p> <p>Ho: No existe asociación entre el clima ético y el desempeño laboral del profesional de enfermería frente a la COVID 19.</p> <p>Hipótesis Específica</p> <p>Hi: Existe relación entre la dimensión relación del clima ético y satisfacción laboral del profesional de enfermería frente a la COVID 19.</p> <p>Ho: No existe relación entre la dimensión relación del clima ético y satisfacción laboral del profesional de enfermería frente a la COVID 19.</p> <p>Hi: Existe relación entre la dimensión valores del clima ético y satisfacción laboral del profesional de enfermería frente a la COVID 19.</p> <p>Ho: No existe relación entre la dimensión valores del clima ético y satisfacción laboral del profesional de enfermería frente a la COVID 19.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Relaciones Valores</p> <p>Variable 2</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Relaciones interpersonales Experiencia o habilidad práctica Satisfacción laboral</p>	<p>Método</p> <p>Hipotético deductivo</p> <p>Enfoque o ruta</p> <p>cuantitativo</p> <p>Alcance o nivel</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>Tipo de Investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>No experimental -transversal</p> <p>Población</p> <p>98 Enfermeras y técnicos en enfermería</p> <p>Muestra</p> <p>98 Enfermeras y técnicos en enfermería</p>

INSTRUMENTO DE PERSERCIÓN DEL CLIMA ETICO HOSPITALARIO

DATOS DE CARACTERIZACION PERSONA, TIEMPO Y LUGAR: Por favor (Marque con un X) solo una respuesta. Al igual que todas las contestaciones de esta encuesta, sus respuestas serán confidenciales.

A. Edad:

.20 a 30 años()

.31 a 40 años()

.41 a 50 años()

B. Género:

.hombre ()

.mujer

C. Estado civil:

.Soltero()

.casado()

.conviviente()

D. Servicio donde labora:

Triaje()

.Torre()

.Sala de observación()

E. Tiempo de experiencia:

1- 2 años()

2 – 3 años ()

3 a mas ()

F. Nivel de formación:

Técnico()

pregrado()

especialidad()

maestría ()

G. Tiempo que lleva laborando en el servicio:

5 meses a 1 año()

Más de 1año ()

INSTRUMENTO PERCEPCION DEL CLIMA ETICO HOSPITALARIO

Leyenda: 1= Nunca 2= Algunas veces 3= Frecuentemente 4=Siempre

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4
Dimensión relación					
1	Mis colegas escuchan mis preocupaciones acerca del cuidado de los pacientes.				
2	Los pacientes saben que esperar del cuidado de su salud				
3	El coordinador(a) del servicio me ayuda cuando no soy capaz de decidir lo correcto o lo incorrecto de una situación de cuidado de un paciente.				
4	Las políticas del centro me orientan cuando hay problemas en el cuidado del paciente.				
5	Los profesionales de la salud de este centro confían entre sí.				
6	Los profesionales de la salud de este centro tienen acceso a la información necesaria para resolver los problemas del cuidado de los pacientes.				
7	El jefe o coordinador(a) del servicio me apoya en las decisiones que tomo acerca del cuidado de mis pacientes.				
8	Los profesionales de la salud de este centro comparten un claro significado de la misión de su institución.				
9	Existe comunicación entre los profesionales de la salud de este centro sobre el tratamiento que reciben los pacientes.				
10	Mis colegas me ayudan acerca de las dificultades del cuidado de mis pacientes.				
11	Los profesionales de la salud de este centro utilizan la información necesaria para resolver los problemas del cuidado de los pacientes.				
12	El jefe o coordinador(a) del servicio me escucha cuando hablo de los problemas del cuidado de los pacientes.				
13	Cuando se toman las decisiones se tienen en cuenta los sentimientos y valores de todos los que cuidan al paciente.				
14	Participo en las decisiones que se toman acerca del tratamiento de mis pacientes.				
15	El jefe o coordinador del centro es alguien en que puedo confiar.				
16	Los conflictos se manejan abiertamente, sin evadirlos en este centro.				
17	Los profesionales de la salud de este centro respetan la opinión de cada uno, incluso cuando hay desacuerdo en lo que es mejor para el paciente.				
18	Yo trabajo con profesionales de la salud competentes.				
19	Los deseos del paciente son respetados en este centro.				

20	Cuando mis colegas son incapaces de decidir qué es lo correcto en una situación particular de un paciente, he observado que el jefe o coordinador(a) del centro les ayuda.				
21	Existe un ambiente propicio para cuestionar, apreciar y ser creativos para responder a los problemas de cuida de los pacientes				
22	Los profesionales de la salud de este centro se respetan mutuamente.				
23	En mi servicio se brinda al paciente un cuidado seguro.				
24	El jefe o coordinador (a) de este centro es alguien a quien yo respeto.				
25	En mi servicio practico mi función asignada como creo que debe practicarse.				
26	En este centro los profesionales de la salud son apoyados y respetados.				
Dimensión valores					
27	Los profesionales de la salud de este establecimiento cumplen de manera responsable sus funciones.				
28	Esté establecimiento de salud conoce los aciertos y desaciertos de sus trabajadores sin privilegiar a nadie.				
29	En este establecimiento se aplican protocolos frente al cuidado del paciente.				
30	Me siento capaz de comunicar mis opiniones frente a los demás compañeros de trabajo.				
31	Las personas con las que trabajo toleran los momentos difíciles entre compañeros.				
32	Este establecimiento tiene en cuenta las sugerencias que hacen sus clientes internos y externos.				
33	Los hábitos de los pacientes son tenidos en cuenta para su cuidado.				
34	Se da a conocer a los usuarios sus derechos como pacientes.				
35	El paciente conoce la verdad sobre su situación de salud.				
36	En el trato a los pacientes predomina su salud sobre el interés económico de este establecimiento.				
37	Se permite la intervención de la familia en el cuidado al paciente.				
38	En este establecimiento se les informa a los pacientes los beneficios y riesgos de los procedimientos que se realizan.				
39	Los registros en la historia clínica de los pacientes son fieles a los hechos sucedidos.				
40	Los profesionales de la salud de este establecimiento asumen las consecuencias de sus actos.				

CUESTIONARIO

DESEMPEÑO LABORAL

- **INTRODUCCION**

A continuación, encontrará preguntas sobre el variable desempeño laboral. Lea cuidadosamente cada pregunta, responda según enunciado y marque con un aspa(X).

- ✓ **Datos generales:**

A. Edad:

.20 a 30 años()

.31 a 40 años()

.41 a 50 años()

A. Género (Marque con un X):

Masculino	<input type="checkbox"/>
Femenino	<input type="checkbox"/>

B. Estado civil (Marque con un X):

Soltero (a)	<input type="checkbox"/>
Casado (a)	<input type="checkbox"/>
Divorciado (a)	<input type="checkbox"/>
Viudo(a)	<input type="checkbox"/>

C. Tiempo que lleva laborando en el servicio:

.5 meses a 1 año ()

.más de 1 año ()

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Leyenda: 1= Totalmente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Ni desacuerdo, ni de acuerdo

4=De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
Dimensión relaciones interpersonales						
1	Durante el desempeño laboral se pone en marcha los valores					
2	En el equipo profesional se toma en cuenta la igualdad					
3	Su relación con el equipo de salud es cortés					
4	El ambiente donde trabaja es cálido					
5	Usted socializa fácilmente con los pacientes.					
Dimensión experiencia o habilidad práctica						
6	Es importante que el profesional de la salud se mantenga actualizado.					
7	Considera importante los grados o títulos para su desempeño laboral.					
8	Usted cree que la competencia profesional se mide por los años de experiencia.					
9	Se considera calificado de poder realizar un buen trabajo por su capacidad y años de experiencia.					
10	Usted cree que recibe la cantidad suficiente de capacitaciones por parte de su institución.					
11	Es necesario que la enfermera sea capacitada periódicamente					
12	Esta usted calificado para asumir roles de líder.					
13	Se considera capaz de cubrir un cargo administrativo.					
14	Considera usted la importancia de la autonomía en la toma de decisiones.					
15	Se siente capaz de dar soluciones rápidas ante los problemas.					
16	Analiza y piensa antes de tomar decisiones.					
Dimensión satisfacción laboral						
17	Se adapta muy fácilmente a los turnos o guardias indicadas					
18	Se adapta muy fácilmente a los turnos en su ambiente laboral					
19	Se siente capaz de laboral en dos establecimientos de salud en sus horas libre.					
20	Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando					

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud: “Clima ético y el desempeño laboral del Profesional de Enfermería en el Centro de Atención y Aislamiento COVID19 Villa Panamericana, Villa el Salvador, Perú,2022.” Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto:

Nombre del investigador principal:

Propósito del estudio:

Participantes:

Participación:

Participación voluntaria:

Beneficios por participar:

Inconvenientes y riesgos:

Costo por participar:

Remuneración por participar:

Confidencialidad:

Renuncia:

Consultas posteriores:

Contacto con el Comité de Ética:

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información

siguiente:

Documento Nacional de Identidad.....

Correo electrónico personal o institucional:

Lima, 08 de Setiembre del 2022

SOLICITUD: Solicito ingreso a la institución para recolectar datos para tesis de postgrado



Señor Doctor
MAVET CUELLAR HUAMAN
DIRECTOR
CENTRO DE ATENCION Y AISLAMIENTO COVID 19 VILLA PANAMERICANA
Presente. -

De mi mayor consideración:

Yo, Zenovia Elena Torres Hilario, egresada de la EPG de la Universidad Norbert Wiener, con código n° 2021900045, me encuentro preparando mi tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión de Salud, enfocada en la **asociación entre el clima ético y el desempeño laboral del profesional de enfermería**, por lo cual solicito a usted se autorice la recolección de datos en el Centro de atención y aislamiento COVID19 Villa Panamericana, Villa el Salvador, Perú.

La mencionada recolección de datos consiste en aplicar dos encuestas virtuales al personal de enfermería. Las encuestas son anónimas, y los datos se emplearán exclusivamente para los fines del estudio. Un ejemplar del informe final de la tesis será puesto a su disposición para los fines que estime vuestro despacho.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Zenovia Elena torres Hilario
Estudiante de la E.P.G.
Universidad Norbert Wiener
Cel: 931768137

Yolanda Penap

- Adjunto:
Constancia de egresada
Aprobación de turnitin 16%
Instrumentos de recolección de datos



Evidencia del ingreso al CAAT Villa Panamericana COVID19 para coordinaciones







Link enviado para que puedan
llenar las encuestas virtuales:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeFHI521ZUh76YnfA9cFaajt01oB0puPBhkfJewgToNhwC3ig/viewform?vc=0&c=0&w=1&flr=0&usp=mail_form_link



Visualización de encuesta virtual

TESIS: "CLIMA ÉTICO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL CENTRO DE ATENCIÓN Y AISLAMIENTO COVID19 VILLA PANAMERICANA, VILLA EL SALVADOR, PERÚ, 2022."

Soy la Lic. Zenovia Elena Torres Hilario de la Maestría en gestión de salud, donde aplicare estas encuestas virtuales a todo el profesional de Enfermería que labora en el Centro de atención y aislamiento COVID 19 Villa Panamericana, todo de forma anónima, los datos se emplearan para fines de estudio, leer las preguntas con atención y marcar una sola opción, muchas gracias por su participación.

elena.torres@unsa.edu.pe elena.torres@unsa.edu.pe [Cambiar de correo](mailto:elena.torres@unsa.edu.pe)

Como *

Tu dirección de correo electrónica

1. INSTRUMENTO DE PERCEPCION DEL CLIMA ETICO HOSPITALARIO



A. Edad: *

Tu respuesta

B. Género: *

hombre

Mujer

C. Estado civil: *

soltero

casado

viudo

divorciado

D. Servicio donde labora: *

triaje

torre

sala de observación

E. Nivel de formación académica: *

técnico

universitario

F. Tiempo de servicio: *

Tu respuesta

1. Mis colegas escuchan mis preocupaciones acerca del cuidado de los pacientes *

Nunca

Algunas veces

Frecuentemente

Siempre

2. Los pacientes saben que esperar del cuidado de su salud *

Nunca

Algunas veces

Frecuentemente

Siempre

3. El coordinador(a) del servicio me ayuda cuando no soy capaz de decidir lo correcto o lo incorrecto de una situación de cuidado de un paciente. *

Nunca

Algunas veces

Frecuentemente

Siempre

4. Las políticas del centro me orientan cuando hay problemas en el cuidado del paciente. *

Nunca

Algunas veces

Frecuentemente

Siempre

2. CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL



DD MM AAAA

1. Durante el desempeño laboral se pone en marcha los valores *

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

2. En el equipo profesional se toma en cuenta la igualdad *

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

3. Su relación con el equipo de salud es cortés *

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

4. El ambiente donde trabaja es cálido *

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

18. Se adapta muy fácilmente a los turnos en su ambiente laboral *

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

19. Se siente capaz de laborar en dos establecimientos de salud en sus horas libres *

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

20. Después de un doble turno se siente capaz de seguir trabajando *

Totalmente en desacuerdo

En desacuerdo

Ni de acuerdo ni en desacuerdo

De acuerdo

Totalmente de acuerdo

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACION

...!!!



DD MM AAAA

Base de datos para procesar

Variables : Clima etico y desempeño Laboral

	AEdad	BGénero	CEstadocivil	DServiciodondelabora	ENiveledformaciónacadémica	FTiempodeservicio	SDim11	SDim12	SVar1	SDim21	SDim22	SDim23	SVar2
1	20 a 30 años	Mujer	soltero	torre	universitario	De 1 año a mas	78.00	42.00	120.00	15.00	44.00	16.00	75.00
2	31 a 40 años	Mujer	soltero	torre	técnico	De 5 meses a un año	78.00	42.00	120.00	15.00	44.00	16.00	75.00
3	20 a 30 años	hombre	conviviente	traje	técnico	De 1 año a mas	64.00	42.00	106.00	11.00	34.00	12.00	57.00
4	31 a 40 años	Mujer	conviviente	sala de observación	técnico	De 1 año a mas	68.00	39.00	107.00	12.00	21.00	6.00	39.00
5	31 a 40 años	Mujer	soltero	sala de observación	universitario	De 1 año a mas	63.00	30.00	93.00	14.00	34.00	9.00	57.00
6	31 a 40 años	Mujer	soltero	torre	universitario	De 1 año a mas	26.00	19.00	45.00	7.00	33.00	8.00	48.00
7	31 a 40 años	Mujer	soltero	torre	universitario	De 5 meses a un año	71.00	38.00	109.00	10.00	30.00	12.00	52.00
8	31 a 40 años	Mujer	soltero	torre	universitario	De 1 año a mas	47.00	27.00	74.00	8.00	26.00	14.00	48.00
9	31 a 40 años	Mujer	conviviente	sala de observación	técnico	De 5 meses a un año	48.00	28.00	76.00	7.00	40.00	12.00	59.00
10	41 a 50 años	Mujer	casado	traje	universitario	De 1 año a mas	46.00	33.00	79.00	9.00	38.00	14.00	61.00
11	31 a 40 años	hombre	soltero	traje	técnico	De 5 meses a un año	43.00	31.00	74.00	5.00	24.00	.00	29.00
12	31 a 40 años	Mujer	conviviente	torre	técnico	De 1 año a mas	65.00	37.00	102.00	10.00	28.00	8.00	46.00
13	31 a 40 años	Mujer	conviviente	torre	universitario	De 1 año a mas	72.00	37.00	109.00	13.00	41.00	14.00	68.00
14	20 a 30 años	Mujer	casado	sala de observación	universitario	De 1 año a mas	68.00	36.00	104.00	14.00	39.00	10.00	63.00
15	20 a 30 años	Mujer	soltero	sala de observación	técnico	De 1 año a mas	69.00	34.00	103.00	14.00	37.00	9.00	60.00
16	20 a 30 años	Mujer	soltero	torre	técnico	De 1 año a mas	55.00	32.00	87.00	9.00	36.00	9.00	54.00
17	20 a 30 años	Mujer	conviviente	torre	técnico	De 1 año a mas	65.00	31.00	96.00	12.00	32.00	6.00	50.00
18	31 a 40 años	Mujer	casado	sala de observación	técnico	De 1 año a mas	76.00	37.00	113.00	15.00	44.00	13.00	72.00
19	31 a 40 años	Mujer	conviviente	torre	universitario	De 1 año a mas	68.00	34.00	102.00	13.00	43.00	16.00	72.00
20	31 a 40 años	hombre	soltero	torre	técnico	De 1 año a mas	57.00	31.00	88.00	10.00	31.00	8.00	49.00
21	20 a 30 años	hombre	soltero	sala de observación	técnico	De 1 año a mas	71.00	37.00	108.00	14.00	41.00	16.00	71.00
22	31 a 40 años	hombre	casado	traje	universitario	De 1 año a mas	59.00	26.00	85.00	9.00	24.00	15.00	48.00
23	31 a 40 años	Mujer	conviviente	torre	técnico	De 1 año a mas	64.00	29.00	93.00	11.00	18.00	8.00	37.00
24	20 a 30 años	Mujer	soltero	torre	universitario	De 1 año a mas	58.00	31.00	89.00	9.00	31.00	7.00	47.00
25	31 a 40 años	Mujer	casado	torre	técnico	De 1 año a mas	61.00	37.00	98.00	7.00	41.00	16.00	64.00
26	20 a 30 años	Mujer	soltero	torre	técnico	De 1 año a mas	52.00	28.00	80.00	10.00	33.00	13.00	56.00
27	41 a 50 años	hombre	soltero	sala de observación	técnico	De 1 año a mas	57.00	36.00	93.00	13.00	41.00	11.00	65.00

	AEdad	BGénero	CEstadocivil	DServiciodondelabora	ENiveledformaciónacadémica	FTiempodeservicio	SDim11	SDim12	SVar1	SDim21	SDim22	SDim23	SVar2
28	31 a 40 años	Mujer	soltero	torre	universitario	De 1 año a mas	48.00	28.00	76.00	7.00	16.00	9.00	32.00
29	31 a 40 años	hombre	soltero	sala de observación	universitario	De 1 año a mas	72.00	38.00	110.00	13.00	40.00	14.00	67.00
30	31 a 40 años	Mujer	conviviente	torre	técnico	De 1 año a mas	60.00	33.00	93.00	11.00	35.00	11.00	57.00
31	31 a 40 años	Mujer	conviviente	torre	técnico	De 1 año a mas	52.00	24.00	76.00	8.00	23.00	13.00	44.00
32	31 a 40 años	Mujer	soltero	sala de observación	técnico	De 1 año a mas	52.00	29.00	81.00	11.00	43.00	16.00	70.00
33	41 a 50 años	Mujer	casado	sala de observación	técnico	De 1 año a mas	66.00	34.00	100.00	13.00	31.00	11.00	55.00
34	20 a 30 años	Mujer	conviviente	sala de observación	técnico	De 5 meses a un año	48.00	29.00	77.00	13.00	23.00	10.00	46.00
35	41 a 50 años	Mujer	casado	sala de observación	universitario	De 1 año a mas	65.00	34.00	99.00	12.00	35.00	14.00	61.00
36	41 a 50 años	Mujer	casado	torre	universitario	De 1 año a mas	37.00	20.00	57.00	8.00	36.00	11.00	55.00
37	31 a 40 años	hombre	soltero	sala de observación	técnico	De 1 año a mas	52.00	29.00	81.00	10.00	23.00	10.00	43.00
38	41 a 50 años	Mujer	casado	traje	universitario	De 5 meses a un año	57.00	28.00	85.00	10.00	12.00	6.00	28.00
39	31 a 40 años	hombre	soltero	sala de observación	técnico	De 1 año a mas	53.00	32.00	85.00	10.00	38.00	13.00	61.00
40	31 a 40 años	Mujer	casado	sala de observación	universitario	De 1 año a mas	57.00	26.00	83.00	13.00	27.00	10.00	50.00
41	41 a 50 años	Mujer	conviviente	torre	universitario	De 1 año a mas	64.00	36.00	100.00	10.00	30.00	14.00	54.00
42	20 a 30 años	Mujer	conviviente	traje	técnico	De 5 meses a un año	63.00	34.00	97.00	10.00	37.00	13.00	60.00
43	41 a 50 años	Mujer	conviviente	traje	universitario	De 1 año a mas	55.00	34.00	89.00	13.00	13.00	7.00	33.00
44	31 a 40 años	hombre	soltero	torre	técnico	De 1 año a mas	59.00	35.00	94.00	10.00	35.00	14.00	59.00
45	41 a 50 años	hombre	casado	sala de observación	técnico	De 1 año a mas	48.00	23.00	71.00	12.00	18.00	12.00	42.00
46	31 a 40 años	hombre	casado	sala de observación	universitario	De 1 año a mas	19.00	19.00	38.00	8.00	6.00	1.00	15.00
47	41 a 50 años	hombre	casado	sala de observación	universitario	De 1 año a mas	62.00	27.00	89.00	11.00	9.00	15.00	35.00
48	41 a 50 años	Mujer	conviviente	sala de observación	técnico	De 1 año a mas	55.00	36.00	91.00	11.00	21.00	3.00	35.00
49	31 a 40 años	Mujer	soltero	torre	técnico	De 1 año a mas	43.00	23.00	66.00	11.00	18.00	12.00	41.00
50	31 a 40 años	Mujer	conviviente	sala de observación	técnico	De 1 año a mas	57.00	31.00	88.00	9.00	12.00	.00	21.00
51	31 a 40 años	hombre	casado	sala de observación	técnico	De 1 año a mas	46.00	23.00	69.00	9.00	8.00	.00	17.00
52	31 a 40 años	Mujer	casado	torre	universitario	De 1 año a mas	58.00	34.00	92.00	8.00	24.00	9.00	41.00
53	41 a 50 años	Mujer	conviviente	sala de observación	técnico	De 1 año a mas	58.00	27.00	85.00	11.00	12.00	6.00	29.00
54	31 a 40 años	Mujer	soltero	torre	universitario	De 1 año a mas	58.00	29.00	87.00	11.00	18.00	3.00	32.00

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	AEdad	BGénero	CEstadocivil	DServiciodnelabora	ENiveldeformaciónacadémica	FTiempodeservicio	SDim11	SDim12	SVar1	SDim21	SDim22	SDim23	SVar2
55	31 a 40 años	Mujer	casado	torre	universitario	De 1 año a mas	57,00	32,00	89,00	13,00	21,00	4,00	38,00
56	31 a 40 años	hombre	casado	sala de observación	universitario	De 1 año a mas	58,00	23,00	81,00	6,00	15,00	1,00	22,00
57	31 a 40 años	Mujer	conviviente	sala de observación	técnico	De 1 año a mas	39,00	31,00	70,00	10,00	24,00	3,00	37,00
58	41 a 50 años	hombre	conviviente	torre	técnico	De 1 año a mas	59,00	32,00	91,00	11,00	15,00	6,00	32,00
59	31 a 40 años	hombre	casado	torre	técnico	De 1 año a mas	51,00	26,00	77,00	11,00	24,00	3,00	38,00
60	31 a 40 años	Mujer	casado	torre	universitario	De 1 año a mas	51,00	32,00	83,00	9,00	21,00	6,00	36,00
61	20 a 30 años	Mujer	soltero	trijaje	técnico	De 1 año a mas	48,00	32,00	80,00	7,00	23,00	9,00	39,00
62	20 a 30 años	Mujer	soltero	sala de observación	técnico	De 5 meses a un año	45,00	23,00	68,00	10,00	6,00	6,00	22,00
63	20 a 30 años	Mujer	soltero	torre	técnico	De 1 año a mas	39,00	18,00	57,00	5,00	21,00	,00	26,00
64	20 a 30 años	hombre	casado	torre	técnico	De 1 año a mas	21,00	5,00	26,00	5,00	21,00	1,00	27,00
65	31 a 40 años	Mujer	conviviente	trijaje	universitario	De 1 año a mas	57,00	34,00	91,00	10,00	29,00	6,00	45,00
66	20 a 30 años	hombre	casado	sala de observación	universitario	De 1 año a mas	62,00	37,00	99,00	12,00	21,00	6,00	39,00
67	31 a 40 años	hombre	conviviente	torre	técnico	De 1 año a mas	56,00	31,00	87,00	6,00	38,00	10,00	54,00
68	20 a 30 años	hombre	conviviente	sala de observación	técnico	De 1 año a mas	57,00	23,00	80,00	9,00	28,00	8,00	45,00
69	20 a 30 años	Mujer	soltero	torre	universitario	De 1 año a mas	37,00	24,00	61,00	5,00	10,00	3,00	18,00
70	20 a 30 años	Mujer	conviviente	torre	técnico	De 1 año a mas	42,00	24,00	66,00	7,00	18,00	6,00	31,00
71	20 a 30 años	Mujer	conviviente	torre	técnico	De 1 año a mas	54,00	31,00	85,00	11,00	31,00	11,00	53,00
72	31 a 40 años	hombre	conviviente	sala de observación	universitario	De 5 meses a un año	60,00	26,00	86,00	10,00	41,00	10,00	61,00
73	31 a 40 años	Mujer	casado	torre	técnico	De 1 año a mas	52,00	28,00	80,00	11,00	27,00	9,00	47,00
74	31 a 40 años	Mujer	casado	torre	universitario	De 1 año a mas	54,00	28,00	82,00	9,00	27,00	9,00	45,00
75	20 a 30 años	Mujer	conviviente	sala de observación	técnico	De 1 año a mas	65,00	34,00	99,00	12,00	29,00	14,00	55,00
76	31 a 40 años	Mujer	soltero	torre	universitario	De 5 meses a un año	57,00	36,00	93,00	9,00	34,00	8,00	51,00
77	41 a 50 años	hombre	conviviente	trijaje	universitario	De 1 año a mas	69,00	34,00	103,00	13,00	37,00	10,00	60,00
78	20 a 30 años	Mujer	soltero	torre	técnico	De 1 año a mas	38,00	21,00	59,00	8,00	31,00	9,00	48,00
79	31 a 40 años	Mujer	casado	sala de observación	técnico	De 1 año a mas	65,00	37,00	102,00	9,00	25,00	10,00	44,00
80	20 a 30 años	Mujer	casado	torre	técnico	De 1 año a mas	46,00	32,00	78,00	9,00	32,00	8,00	49,00
81	31 a 40 años	Mujer	soltero	trijaje	técnico	De 1 año a mas	45,00	34,00	79,00	9,00	34,00	6,00	49,00
82	20 a 30 años	Mujer	casado	torre	técnico	De 1 año a mas	63,00	35,00	98,00	12,00	20,00	13,00	45,00
83	31 a 40 años	hombre	conviviente	torre	técnico	De 1 año a mas	34,00	23,00	57,00	10,00	21,00	1,00	32,00
84	31 a 40 años	hombre	conviviente	sala de observación	universitario	De 1 año a mas	46,00	25,00	71,00	12,00	19,00	9,00	40,00
85	31 a 40 años	Mujer	conviviente	sala de observación	técnico	De 5 meses a un año	44,00	29,00	73,00	9,00	37,00	9,00	55,00
86	31 a 40 años	hombre	soltero	torre	técnico	De 1 año a mas	57,00	15,00	72,00	10,00	27,00	14,00	51,00
87	41 a 50 años	Mujer	casado	sala de observación	universitario	De 1 año a mas	64,00	34,00	98,00	11,00	39,00	7,00	57,00
88	31 a 40 años	Mujer	conviviente	torre	universitario	De 1 año a mas	53,00	36,00	89,00	9,00	34,00	3,00	46,00
89	20 a 30 años	Mujer	soltero	torre	técnico	De 1 año a mas	63,00	35,00	98,00	10,00	35,00	3,00	48,00
90	31 a 40 años	Mujer	conviviente	sala de observación	universitario	De 5 meses a un año	53,00	35,00	88,00	10,00	32,00	16,00	58,00
91	20 a 30 años	Mujer	soltero	sala de observación	universitario	De 1 año a mas	46,00	33,00	79,00	8,00	22,00	6,00	36,00
92	41 a 50 años	Mujer	conviviente	trijaje	técnico	De 1 año a mas	53,00	29,00	82,00	8,00	19,00	11,00	38,00
93	31 a 40 años	hombre	casado	torre	técnico	De 5 meses a un año	39,00	21,00	60,00	7,00	12,00	3,00	22,00
94	31 a 40 años	Mujer	casado	torre	técnico	De 1 año a mas	43,00	32,00	75,00	9,00	,00	6,00	15,00
95	31 a 40 años	Mujer	conviviente	torre	universitario	De 5 meses a un año	65,00	33,00	98,00	12,00	23,00	9,00	44,00
96	31 a 40 años	Mujer	casado	torre	técnico	De 1 año a mas	48,00	29,00	77,00	9,00	22,00	9,00	40,00
97	31 a 40 años	Mujer	conviviente	torre	universitario	De 1 año a mas	51,00	33,00	84,00	12,00	38,00	14,00	64,00
98	31 a 40 años	Mujer	soltero	torre	técnico	1año y 6 meses	32,00	22,00	54,00	6,00	27,00	11,00	44,00
99													

Vista de datos Vista de variables

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 20 de 20 variables

	AEdad	BGénero	CEstadocivil	DServiciodnelabora	ENiveldeformaciónacadémica	FTiempodeservicio	SDim11	SDim12	SVar1	SDim21	SDim22	SDim23	SVar2
73	31 a 40 años	Mujer	casado	torre	técnico	De 1 año a mas	52,00	28,00	80,00	11,00	27,00	9,00	47,00
74	31 a 40 años	Mujer	casado	torre	universitario	De 1 año a mas	54,00	28,00	82,00	9,00	27,00	9,00	45,00
75	20 a 30 años	Mujer	conviviente	sala de observación	técnico	De 1 año a mas	65,00	34,00	99,00	12,00	29,00	14,00	55,00
76	31 a 40 años	Mujer	soltero	torre	universitario	De 5 meses a un año	57,00	36,00	93,00	9,00	34,00	8,00	51,00
77	41 a 50 años	hombre	conviviente	trijaje	universitario	De 1 año a mas	69,00	34,00	103,00	13,00	37,00	10,00	60,00
78	20 a 30 años	Mujer	soltero	torre	técnico	De 1 año a mas	38,00	21,00	59,00	8,00	31,00	9,00	48,00
79	31 a 40 años	Mujer	casado	sala de observación	técnico	De 1 año a mas	65,00	37,00	102,00	9,00	25,00	10,00	44,00
80	20 a 30 años	Mujer	casado	torre	técnico	De 1 año a mas	46,00	32,00	78,00	9,00	32,00	8,00	49,00
81	31 a 40 años	Mujer	soltero	trijaje	técnico	De 1 año a mas	45,00	34,00	79,00	9,00	34,00	6,00	49,00
82	20 a 30 años	Mujer	casado	torre	técnico	De 1 año a mas	63,00	35,00	98,00	12,00	20,00	13,00	45,00
83	31 a 40 años	hombre	conviviente	torre	técnico	De 1 año a mas	34,00	23,00	57,00	10,00	21,00	1,00	32,00
84	31 a 40 años	hombre	conviviente	sala de observación	universitario	De 1 año a mas	46,00	25,00	71,00	12,00	19,00	9,00	40,00
85	31 a 40 años	Mujer	conviviente	sala de observación	técnico	De 5 meses a un año	44,00	29,00	73,00	9,00	37,00	9,00	55,00
86	31 a 40 años	hombre	soltero	torre	técnico	De 1 año a mas	57,00	15,00	72,00	10,00	27,00	14,00	51,00
87	41 a 50 años	Mujer	casado	sala de observación	universitario	De 1 año a mas	64,00	34,00	98,00	11,00	39,00	7,00	57,00
88	31 a 40 años	Mujer	conviviente	torre	universitario	De 1 año a mas	53,00	36,00	89,00	9,00	34,00	3,00	46,00
89	20 a 30 años	Mujer	soltero	torre	técnico	De 1 año a mas	63,00	35,00	98,00	10,00	35,00	3,00	48,00
90	31 a 40 años	Mujer	conviviente	sala de observación	universitario	De 5 meses a un año	53,00	35,00	88,00	10,00	32,00	16,00	58,00
91	20 a 30 años	Mujer	soltero	sala de observación	universitario	De 1 año a mas	46,00	33,00	79,00	8,00	22,00	6,00	36,00
92	41 a 50 años	Mujer	conviviente	trijaje	técnico	De 1 año a mas	53,00	29,00	82,00	8,00	19,00	11,00	38,00
93	31 a 40 años	hombre	casado	torre	técnico	De 5 meses a un año	39,00	21,00	60,00	7,00	12,00	3,00	22,00
94	31 a 40 años	Mujer	casado	torre	técnico	De 1 año a mas	43,00	32,00	75,00	9,00	,00	6,00	15,00
95	31 a 40 años	Mujer	conviviente	torre	universitario	De 5 meses a un año	65,00	33,00	98,00	12,00	23,00	9,00	44,00
96	31 a 40 años	Mujer	casado	torre	técnico	De 1 año a mas	48,00	29,00	77,00	9,00	22,00	9,00	40,00
97	31 a 40 años	Mujer	conviviente	torre	universitario	De 1 año a mas	51,00	33,00	84,00	12,00	38,00	14,00	64,00
98	31 a 40 años	Mujer	soltero	torre	técnico	1año y 6 meses	32,00	22,00	54,00	6,00	27,00	11,00	44,00
99													

Vista de datos Vista de variables

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	AEdad	Cadena	30	0	A. Edad:	Ninguno	Ninguno	13	Izquierda	Nominal	Entrada
2	BGénero	Cadena	30	0	B. Género :	Ninguno	Ninguno	11	Izquierda	Nominal	Entrada
3	CEstadocivil	Cadena	30	0	C. Estado civil:	Ninguno	Ninguno	11	Izquierda	Nominal	Entrada
4	DServicio...	Cadena	30	0	D. Servicio don...	Ninguno	Ninguno	18	Izquierda	Nominal	Entrada
5	ENiveldefor...	Cadena	30	0	E. Nivel de form...	Ninguno	Ninguno	23	Izquierda	Nominal	Entrada
6	FTiempodes...	Cadena	30	0	F. Tiempo de s...	Ninguno	Ninguno	14	Izquierda	Nominal	Entrada
7	SDim11	Númérico	8	2	Dim11	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	SDim12	Númérico	8	2	Dim12	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	SVar1	Númérico	8	2	Var1	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
10	SDim21	Númérico	8	2	Dim21	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
11	SDim22	Númérico	8	2	Dim22	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
12	SDim23	Númérico	8	2	Dim23	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
13	SVar2	Númérico	8	2	Var2	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
14	DIM11	Númérico	8	2	Dimensión rela...	{1,00, Bajoj...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
15	DIM12	Númérico	8	2	Experiencia o h...	{1,00, Bajoj...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
16	VAR1	Númérico	8	2	Clima ético	{1,00, Bajoj...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
17	DIM21	Númérico	8	2	Relaciones inte...	{1,00, Adec...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
18	DIM22	Númérico	8	2	Experiencia o h...	{1,00, Adec...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
19	DIM23	Númérico	8	2	Satisfacción la...	{1,00, Adec...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
20	VAR2	Númérico	8	2	Desempeño lab...	{1,00, Adec...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											

Vista de datos Vista de variables