



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión del clima institucional y bienestar laboral del personal de
salud en una Microred de Apurímac-2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Arcos Chipana, Norma Roció (orcid.org/[0000-0001-8253-3879](https://orcid.org/0000-0001-8253-3879))

ASESOR:

Mg. Villacorta Valencia, Henry (orcid.org/[0000-0002-2982-3444](https://orcid.org/0000-0002-2982-3444))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO- PERÚ

2022

Dedicatoria

Este trabajo está dedicada a mi hija, quien es mi motivo para poder desarrollarme académicamente y poder superarme profesionalmente.

A mi pareja, quien me apoyó incondicionalmente en todo momento para poder lograr realizar y concretar mis metas.

A mis padres, quienes inculcaron en mí el espíritu de superación y fueron constantes en apoyarme para lograr alcanzar mis metas.

Roció.

Agradecimiento

A nuestro creador y redentor Dios y Jesucristo quienes nos cuidan y protegen día a día guiando nuestras vidas y brindándonos la salud y prosperidad.

A la gerencia de la Microred Ocobamba, quien me facilitó la realización la presente investigación sin poner obstáculos y al contrario apoyándome en todo momento.

A mis docentes y asesores, quienes me encaminaron en lograr construir mis metas y lograr desarrollarme profesionalmente.

A la Universidad Cesar Vallejo quien me dio las facilidades en este largo camino de superación y desarrollo.

Roció.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.	1
II. MARCO TEÓRICO.	5
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación.	20
3.2. Variables Y Operacionalización.	20
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	22
3.4. Técnica e instrumentos para la obtención de datos.	22
3.5. Procedimiento	23
3.6. Método de análisis de datos.	24
3.7. Aspectos Éticos.	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.	
ANEXOS	

Índice de tablas.

Tabla 1 Prueba de normalidad	25
Tabla 2 Validación del objetivo general	25
Tabla 3 Validación del objetivo específico 1	26
Tabla 4 Validación del objetivo específico 2	26
Tabla 5 Validación del objetivo específico 3	27
Tabla 6 Validación del objetivo específico 4	27
Tabla 7 Confiabilidad del instrumento 1	28
Tabla 8 Confiabilidad del instrumento 2	28

Resumen

La presente investigación se realizó con el objetivo de, determinar la relación entre la gestión del clima institucional y el bienestar laboral del personal de salud en una Microred de Apurímac, se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, aplicada y no experimental, correlacional simple, porque se buscó conocer la relación causal que existe entre ambas variables de estudio seleccionadas. La muestra estuvo conformada por 80 trabajadores, quienes fueron elegidos en forma no probabilística. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento para recolectar los datos fue el cuestionario tipo Likert, para la primera variable se propuso 20 preguntas mientras que para la segunda variable de estudio se propuso 16 preguntas. La validación de los instrumentos se realizó a través del juicio de expertos y la confiabilidad fue calculada utilizando el Coeficiente Alfa de Crombach's.

El análisis de los datos se realizó mediante el programa (SPSS 25) los resultados fueron, valor de significancia 0.002 menor que 0.05. De esta manera se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula, existiendo una correlación entre las variables gestión del clima institucional y laboral, con un Rho de Spearman de 0.340, se concluye que existe una relación muy baja entre ambas variables.

Palabras clave: Bienestar laboral, clima institucional, ambiente de gestión.

Abstract

The present investigation was carried out with the objective of determining the relationship between the management of the institutional climate and the labor well-being of health personnel in a Microred of Apurímac, it was developed under the quantitative, applied and non-experimental approach, simple correlational, because it was sought to know the causal relationship that exists between both selected study variables. The sample consisted of 80 workers, who were chosen in a non-probabilistic way. The technique used was the survey and the instrument to collect the data was the Likert-type questionnaire, for the first variable 20 questions were proposed while for the second study variable 16 questions were proposed. The validation of the instruments was carried out through expert judgment and reliability was calculated using Crombach's Alpha Coefficient.

Data analysis was performed using the program (SPSS 25) the results were, significance value 0.002 less than 0.05. In this way, the alternate hypothesis was accepted and the null hypothesis was rejected, with a correlation between the institutional and work climate management variables, with a Spearman's Rho of 0.340, it is concluded that there is a very low relationship between both variables.

Keywords: Work well-being, institutional climate, management environment.

I. INTRODUCCIÓN.

La presente investigación tiene como fin de explicar las consecuencias negativas que ocasiona el no poder llevar un clima laboral dinámico, eficiente y eficaz dentro de las instituciones de las redes de salud con su personal, lo que genera una serie de insatisfacción laboral, no permitiendo llegar a los estándares planteados por la institución, siendo un factor importante para el desarrollo de sus colaboradores los cuales tienen la misión de atender directamente a los usuarios. Se define que esto es un conjunto de características dentro de un centro laboral donde ejercen sus funciones, el mismo que sufre de conflictos dentro de las instalaciones con el personal que se encuentra en función de sus labores, esto se produce a raíz que no se cuenta con un adecuado clima organizacional dentro de un centro laboral ocasionando la disminución de calidad de los servicios públicos para el bienestar de los ciudadanos, de esta manera lo explica (González, 2015).

El poder llevar un clima institucional idóneo dentro de las instituciones de salud es imperativo, donde se obtuvo los resultados que, si el nivel organizacional sobre el comportamiento de los servidores públicos es bajo, entonces genera un nivel negativo y disminuido afectando el desarrollo de un emprendimiento de manera sostenible. En una empresa que brinda servicios de salud y que comparte un idóneo y aceptable clima organizacional, lo que genera un cambio e impulsa el liderazgo de sus participantes dentro del ámbito laboral, quedando claro que al no contar con un ambiente de trabajo ecuánime se produce un ambiente hostil laboral, generando una problemática social que transcurre día a día en las distintas instancias gubernamentales del estado, impidiendo un buen funcionamiento de las entidades estatales así como una atención paupérrima para los usuarios así lo afirma (Gómez et. al. 2019).

Por otro lado, Calcina (2014) indica que el CI, es vital para el buen funcionamiento y desempeño de los encargados de ejercer la atención de manera eficiente y con toda la buena atención al público, demostrando en todo momento una conducta intachable y un desempeño progresivo lo cual generara empatía en otros colaboradores.

La obtención de poder contar con un bienestar laboral para los trabajadores dentro de sus funciones es apremiante, debido que al poder contar con esta estabilidad emocional se puede tener mejores resultados, demostrados con alegría y regocijo con una entera satisfacción de lo que realizan servirá para un bien en comun como es el poder realizarse como personas frente a otras, teniendo un buen sentido del apoyo mutuo. Sin embargo, se puede afirmar que esto no sucede, sino que al contrario encontramos una serie de trabajadores insatisfechos con su función a la que son sometidos en cumplir, esto es por una serie de factores como es una mala remuneración, mal trato de parte de sus jefes inmediatos y/o de sus compañeros generando de esta manera un ambiente hostil y muy difícil de convivir. (Gómez et. al. 2019).

Es importante realizar un análisis sobre como influyen las decisiones jefaturales dentro de estas instituciones afectando directamente a los trabajadores, de la misma institución, con decisiones equivocadas, muchos de los casos basado en normativas que no se encuentran vigentes, no fueron actualizadas en su momento, esto ocasiona una severa afectación en los colaboradores contratados disminuyendo su trayectoria laboral y también su forma y modo de atención dirigida a la ciudadanía, creando un ambiente hostil haciendo un enfrentamiento silencioso entre nombrados y contratados, debido a que estos cuentan con regímenes laborales distintos, siendo una causal muy difícil de conllevar entre el personal, generando un mal desempeño en sus actividades funcionales. Impidiendo su desarrollo personal, dejando una mala imagen dentro de la institución publica o privada, consecuentemente genera una imagen deteriorada y sometida a un poder anímico inadecuado con el que se da una pésima atención a los pobladores que llegan con el único fin de ser atendidos de la mejor manera, lo que no sucede por estas implicancias anímicas y laborales, así lo sostiene (Espinoza y Gaspar, 2018).

En este contexto uno de los problemas que más afecta gravemente a la Micro red Ocobamba, es el de como se esta conllevando un clima laboral pésimo, el cual a generado una serie de confrontamientos entre algunos colaboradores por supuestos estados de ánimos disconformes con el rol que vienen cumpliendo, de la misma manera esta red se encuentra entrelazada con cinco establecimientos de salud, donde se realizan coordinaciones directas para la buena atención y el buen funcionamiento de sus instalaciones. Donde se observa que el personal no tiene la capacidad de poder inferir una temática amigable y coordinada con sus superiores y compañeros de trabajo, esto se da por una serie de factores como es el mal trato de parte de sus superiores, la falta de pago y remuneraciones, el sueldo disminuido, la falta de empatía entre compañeros de trabajo. Existe una posición dividida respecto a los trabajadores que se encuentran temporalmente contratados que son los que mas realizan funciones interdiarias y los que mas son sometidos por parte de los mas antiguos y nombrados o permanentes.

En este sentido se tiene a bien realizar la formulación del problema ¿Qué relación existe entre la gestión del clima institucional y bienestar laboral del Personal de Salud en una Microred de Apurimac-2022?

Esta investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre la gestión del clima institucional y bienestar laboral de personal de Salud en una Microred de Apurimac-2022, y como objetivos específicos determinar la relación entre el liderazgo y el bienestar laboral del personal de salud en una Microred de Apurimac-2022, determinar la relación entre la toma de decisión y el bienestar laboral del personal de salud en una Microred de Apurimac-2022, determinar la relación entre el comportamiento individual y el bienestar laboral del personal de salud en una Microred de Apurimac-2022, determinar la relación entre la motivación y el bienestar laboral del personal de salud en una Microred de Apurimac-2022.

El presente estudio tiene su justificación que, al contar con un ambiente adecuado e idóneo dentro de una institución genera un entorno laboral sostenible para los trabajadores que presten servicios en las diferentes unidades públicas, se debe mejorar y repotenciar las relaciones interpersonales con el fin de poder lograr un estado de armonía y trabajo en equipo, ganando conocimientos constantemente y entrelazando ambas variables para una buena correlación.

El conjunto de información obtenida servirá para poder realizar el desarrollo de la presente investigación, generando una extensa gama de teorías existentes y relacionadas a las variables de estudio. Es importante mencionar que el presente trabajo se realiza con un aporte de metodología cuantitativa.

Ante este problema se plantearon las siguientes hipótesis general: existe relación significativa entre la gestión de clima institucional y bienestar del personal de salud en una Microred de Apurímac-2022.

II. MARCO TEÓRICO.

Internacionalmente Monge, (2018) determina que el poder contar con un clima organizacional dinámico y eficiente dentro de algunas instituciones públicas ayuda a poder cumplir con brindar un servicio óptimo dirigido a la sociedad, así como un ambiente cordial entre los trabajadores pudiendo ser reflejado en sus funciones dentro y fuera del trabajo, de la misma manera se aplicó un tipo de metodología descriptivo correlacional, reflejando que al poder contar con un clima laboral oportuno, este servirá de cimiento para el buen desempeño de las funciones de todos los que se encuentren laborando demostrando que existe un buen bienestar laboral, lo que es necesario para el desarrollo institucional reflejado en el progreso de la sociedad,

Los lineamientos que sustentaron Echevarría & Ortega (2017) resaltan la relación del bienestar laboral sobre el psicosocial y el género, descubriendo que existen efectos perjudiciales más constantes en mujeres que en hombres, llevándolas al estrés, con dolores de cabeza y una serie de síntomas físicos que son más perjudiciales para las féminas, lo que fue relacionado con el modo de convivencia laboral resaltando que la población puertoricense demuestra en todos los aspectos un alto déficit de género teniendo como conclusión, que estas dos variables no tienen diferencias estadísticamente hablando acorde al género expuesto, por otro lado existen efectos colaterales los que sí cuentan con diferencias estadísticas las que sí tienen diferencias estadísticamente significativas según el género.

Según Calderón, (2019) incide en la probabilidad que existe entre las variables de estudio de CLI. y S.L. las que cuentan con una incidencia alta respecto al modo de laborar y convivir con sus compañeros dentro de sus puestos de responsabilidad ubicado en Morona Santiago, Ecuador, utilizando el método cuantitativo.

A corde a lo sustentado por Montoya, et al., (2017) donde realizó un estudio sobre el impacto que tiene la satisfacción laboral dentro de una universidad y esta

como se relaciona con el clima organizacional, sobre las personas que laboran dentro de una universidad estatal chilena lo que se tuvo como muestra a una cantidad de más de cien personas, obteniendo como resultados que más del noventa por ciento de los administrativos y docentes se encuentran satisfactoriamente bien en sus funciones diarias. También se contó con porcentaje alto aproximadamente un ochenta por ciento de docentes y más de un setenta por ciento de administrativos aseguraron que percibieron un excelente clima organizacional y muy buen ambiente de trabajo, concluyendo que existe una percepción de buen clima institucional lo que hará posible una mejor satisfacción laboral dentro de la Universidad, esto demuestra que el personal dentro de esta institución mantiene correlación con ambas variables en un grado mayor de coordinación.

La Investigación teórica de Andrade & Betancourth, (2018), señala que el clima organizacional: un componente fundamental en el bienestar integral de los colaboradores, dado que de esta manera podrán desenvolverse de la mejor manera posible trabajando con eficiencia en sus labores encomendadas. A lo largo de la historia podemos darnos cuenta que en su mayoría los conflictos sociales dentro de la labor cotidiana de las personas, ya sea en un nivel o empresa privada o de distinta manera en una entidad pública del estado, que se dedique directamente a brindar servicios esenciales, como lo es el caso de los hospitales, centros médicos, policlínicos, centros particulares, donde se tiene contacto directo con las personas que van en busca de ayuda y poder contar con un buen servicio, esto en la realidad no sucede, siempre encontramos conflictos dentro de estas instituciones, dejando en claro que mientras mejoremos el clima organizacional esto conllevará a mejorar en el bienestar laboral, por lo que se debe poner en énfasis una gestión destinada a superar estos puntos delicados.

El trabajo realizada por Manosalvas, et. al., (2015) el compromiso laboral, es decir, el desempeño laboral esta dirigido al estado mental positivo del ser humano, el cual debe ser satisfactorio y relacionado con el trabajo que cumplen, entregando una dedicación en su desempeño laboral. Toda organización debe tener presente el comportamiento de sus colaboradores, el cual debe ser idóneo, donde las variables en conjunto están dirigidas a mejora la vida y convivencia de sus trabajadores, funcionarios y la ciudadanía en general.

Es imperativo el contar con una buen servicio dentro de las instituciones que brindan servicios de salud, mas ahun cuando se trata de servicios de emergencia dirigido a la poblacion, dado que los pacientes que llegan ya tienen un comportamiento de alteracion y sufrimiento, siendo esencial que el personal que los va atender tiene y debe estar a la altura de las circunstancias, si dentro de su campo laboral se encuentran bien remunerados, en un ambinete armonioso donde exiete buena comuniacion con sus jefes de area y sus colegas, la atencion sera exelente para los hospitalizados, sin embargo si es todo lo contrario entonces se enfoca en un problema general, ejemplo los hospitales nacionales donde los sueldos son muy bajoos para el personal medico y tecnico, donde existen una serie de abusos y maltratatos para los tecnicos, contratados, enfermeros y personal nuevo, que muchas veces son maltratados por personal nombrado, esto trae como consecuencia un clima laboral hostil y afecta seriamente en la etenbcion que se brinda al publico en general, tal cual lo define (Felipe, et. al., 2018).

La falta de una buena atencion de parte de los trabajadores del I.E.S. tecnologico publico San Marcos demuestra que es importante la relacion del ambiente laboral, satisfaccion por el trabajo que vienen realizando. Esto basado en un buen ambiente de trabajo donde puedan desarrollarse y alcanzar metas, lograr con los objetivos institucionales y personales lo que motiva a realizar un excelente trabajo de servicio en atencion a sus usuarios dejando claro que mientras la institucion conserve un clima institucional idoneo y sostenible, este sera la base para una buena relacion laboral, donde los colaboradores se encuentren en buen

estado de animo, en relacion con sus jefes directos llevando una coordinacion amigable y sustentable para el desarrollo de su institucion (Blas, 2019).

Es claro que el poder tener un clima institucional bueno, aceptable y dinamico conlleva a una buena realcion laboral tal cual se demuestra en la Unidad de Gestion educativa provincia de junin en el año 2018, teniendo una cultura educativa basica para los estandares de relacion entre la poblacion y estas dos variables obteniendo un resultado moderado entre las tres variables, S.L., CLI, y la población perteneciente a la Ugel Junín. (Pizhiule, 2019).

El estudio que realizo Jara, (2017) esta dirigido a la implicancia del bienestar laboral dentro de la institucion del Hospital III Angamos, Lima, donde se ejecuto una serie de trabajos para poder determinar cual es la relacion que existe entre el ambiente que se vive dentro de la institucion y el bienestar de los trabajadores asi como en que medida se enceuntra la satisfaccion del usuario, dado que en este mosocomio existe una serie de irregularidades que no han diso resuelstas como es el mal tratao a los trabajadores de salud, el maltrato a los usuarios que vienen a atenderse diariamente, lo que se concluyo que las tres variables estan relacionadas a conllover un mejoramiento continuo dentro d eneustra sociedad siempre y cuando se apliquen correlativamente.

En este contexto Dávila y Pejerrey, (2020) tienen un antecedente negativo sobre la gestión de competencias y como esta se desarrolla en el bienestar laboral de los trabajadores de EPSEL S.A. – 2020”, donde se demostró que existe una serie de deficiencias al no cumplir con los trabajadores, también reflejo que la relación entre colaboradores y sus competencias deben ser continuas para su buen desempeño aumentando proporcionalmente el bienestar de estos trabajadores en su centro de labores diarias.

De la misma manera la tesis local de Coronel, (2018) se enfoco en la comunicación, liderazgo y el contar con una estructura organizacional eficaz, donde se pueda incentivar al trabajador de una manera activa donde vea y se sienta parte

de la empresa, se identifique con los triunfos de la misma, otorgándole un clima laboral idóneo dirigido al bienestar laboral y al servicio académico de la Universidad provada de Chiclayo, tomando en cuenta que se debe mejorar algunos aspectos que todavía se encuentran con deficiencias respecto al clima laboral ocasionando una mala comunicación entre los colaboradores, profesores y personal que es asistido por ellos, con el fin de lograr que todo el personal se comprometa en una función de apoyo mutuo coordinado y con líderes que guíen a los grupos en todos los niveles de organización.

La literatura existente proporciona evidencia de que ciertos climas específicos de dominio están relacionados con el compromiso laboral, como un clima social, un clima de apoyo. El clima organizacional se refiere a las percepciones de los empleados sobre la gestión organizacional, como la toma de decisiones y la estandarización de poder llevar el desarrollo de una gestión de clima institucional con el objetivo del crecimiento Institucional de cada una de las instituciones del estado. (Sánchez & Español 2021).

Se define clima insitucional el poder contar con un ambiente óptimo, el que sirva de gran ayuda para el desempeño de las funciones de los docentes del I.E. 7044, San Martín de Porres, Chorrillos, lo que podría generar una influencia negativa o positiva ya sea el caso. Al poder contar con ambientes adecuados se demuestra que tiene implicancia en la función de las labores de los maestros, haciendo más placentera sus actividades, el poder continuar con una vida saludable, teniendo un comportamiento más accesible, con ganas de querer hacer un cambio, el poder llegar a los alumnos con más intensidad, una coordinación continua con sus colegas y el mejoramiento de atención dentro de la institución en la cual se encuentran ejerciendo labores, según lo indican (More & Morey 2021).

De la misma manera este debe ser influenciado por los que son responsables de estas instituciones, tener el control y saber dirigir las correctamente a sus integrantes acorde a los valores que representa a la institución. Es por ello que el clima institucional tiene que ser impulsado de forma correcta y eficiente, con el que

se vincule las funciones que realizan los empleados frente a la institucionalidad que representan, teniendo como fin el eliminar obstáculos que puedan impedir el desarrollo correcto de las actividades, tratando en todo lo posible de mejorar la comunicación entre los trabajadores y sus jefes inmediatos lo que se podrá realizar practicando una escala de reconocimientos a los avances que estos realizan dentro de sus funciones, de esta manera lo expresa (Cano, et. al., 2022).

El poder contar con una percepción donde denote las actitudes del trabajador frente al ambiente laboral es esencial, dado que se podría medir el nivel de actitud, carácter en el que se encuentra frente a sus funciones debiendo en todo momento tener un clima organizacional dinámico para la superación de las brechas laborales de sus participantes, así lo sustenta (Zempual, et al., 2020).

El poder trabajar con dimensiones paralelas es vital para desarrollar una gestión sobre el clima institucional lo que se basaría en el liderazgo de sus jefes o miembros, la toma de decisiones que estos realicen para lograr los objetivos institucionales, sobre todo el comportamiento individual que es la carta de representación directa, lo que servirá de base para el mejoramiento del comportamiento de las personas, por lo que es muy importante seguir abordando en el estudio de estas áreas disciplinarias de este modo lo indican (Iglesias & Torres, 2018).

El llegar a tener un verdadero liderazgo es fundamental dentro de cualquier grupo de trabajo o institución, la persona que asuma responsabilidades debe desarrollarlas eficientemente con el propósito de lograr alcanzar las metas y objetivos trazados, el mismo que influye en las actividades de la empresa o comunidad para lo cual debe desarrollarse con esfuerzos por el bien común y organizacional de las personas (Iglesias & Torres, 2018, pg. 205).

La definición de ser líder es muy extensa y tiene diferentes conceptos definidos en la habilidad que posee una persona al poder tener la capacidad de dirigir a otras en un contexto de orden, incentivando en todo momento a sus semejantes

para que puedan cumplir con sus roles a los que fueron escogidos de manera correcta y responsable, el liderazgo es esencial en las empresas privadas o estatales debido a que sería la única manera de poder contar con resultados favorables para las instituciones de una manera ejemplar. (Guerrero, et al., 2018).

Actualmente el concepto de ser líder radica en la facilidad que obtiene esta persona en poder resolver conflictos y armonizar grupos de trabajo, conllevando a una organización más accesible en el mundo actual donde se requiere de verdaderos líderes que hagan el cambio con el fin de poder alcanzar el empoderamiento con una cultura organizacional de caracteres como es el de sus aptitudes, recursos humanos, unificar estos conceptos para tomar una dirección de éxito y prosperidad para lograr un fin en común, así lo define (Mariuxi, 2017).

Otra de las dimensiones que se abordan es la toma de decisiones, la cual es muy importante debido que a raíz de esta se generará la productividad de avance en los proyectos que se quiera realizar, la aceptación o denegación de los mismos, claro está que para que suceda esto debe de emitirse un juicio de evaluación de la temática presentada (González & Verdugo, 2019).

El poder encontrarse en una posición de la cual puede tomar decisiones con el único fin de poder realizar ciertas actividades donde será responsable por los resultados, todo esto dirigido a alcanzar los restos de una empresa. Es importante y fundamental la participación en la toma de decisiones, dado que de esto dependerá el rumbo y desarrollo de la institución que la alberga (Guberney, et al., 2017).

Las implicancias que tiene la vida giran en la toma de decisiones, debido que estas tendrán injerencia no solo en la forma en que se encuentra la sociedad como personas, trabajadores, jefes, se precisa de manera de poder tener una capacidad de poder resolver la problemática diaria y encontrar la mejor solución posible sin afectar a terceros, también se debe tener en cuenta la información que se obtiene si esta es viable y esta proyectada a nuestras expectativas lo que se verá reflejado en las decisiones que tomemos. (Baez, et al., 2019).

La humanidad es cambiante al igual que la persona humana e por ello que en el contexto de su vida se rige a la toma de decisiones, las que deben ser acertadas para el mejoramiento continuo de su vida y forma de vivir, lo que es fundamental para que logre alcanzar sus objetivos en el transcurso de su vida, (Sarmiento & Ríos, 2017).

El poder alcanzar un nivel óptimo de organización para el desarrollo humano en su comportamiento y forma de actuar tiene incidencia en la toma de decisiones, dado que estas se entrelazan para conseguir el llegar a cumplir metas trazadas, teniendo su función en la dirección de salvaguardar los intereses institucionales y del equipo participante generando de esta manera un perfecto clima institucional. (Carrillo, et al., 2020).

Tomar las mejores decisiones idóneas en un conflicto o problema demuestra que se debe actuar de manera consensuada, en poder verificar lo que se quiere lograr desde la comodidad de tu confort, es por ello que antes de poder tomar una decisión apresurada, se debe de estudiar y analizar cuidadosamente el panorama de ejecución. Es por ello que el comportamiento organizacional dentro de las interpretaciones interpersonales debe ser adquiridas y repotenciadas en su máximo con el fin de poder obtener resultados reales y consecuentes de las personas que se dedican a dirigir y/o dar algún servicio directo a otros que necesitan un servicio esencial definido por (Stephen & Judge, 2009. Pg. 1-20).

Otra de las dimensiones del clima institucional que se tiene es la del comportamiento individual del ser humano que pasa a formar parte esencial en su forma de actuar consensuada al mundo que lo rodea, relacionándolo con la capacidad laboral y las aptitudes que se presente en el desarrollo y actuar de su vida así lo explica (Aarbelaez & Carrillo 2018).

El ambiente laboral dependerá del comportamiento individual de la persona al definirse como buenas interacciones que deben tener presente las personas en la

sociedad, es así que se denomina clima organizacional a una serie de comportamientos, interpretaciones, percepciones, donde un grupo u organización realizan actividades conjuntas, en roles diferentes como en el puesto de sus trabajos, acorde a esto se podrá conocer y determinar las distintas características de ese clima organizacional. (Cortés & Pacheco, 2019).

Otro análisis que debe tenerse en cuenta es la fuerte relación que existe entre tener un buen lugar de trabajo sin problemas y con constantes capacitaciones de la misma manera esto será posible si el clima organizacional dentro de estos lugares de trabajo se realizan con óptimo desarrollo, lo que se ve desarrollado en LAEMCO de la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas de la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC) ubicado en la ciudad de Tunja (Colombia). Lo que obtuvo como resultados que al tener actitudes positivas, buenas relaciones personales e interpersonales, contar con una buena comunicación favorece enormemente a los colaboradores. Lo que se concluyó que existe una fuerte asociación entre el clima organizacional y su relación activa al desempeño laboral debido a que estas dos variables se correlacionan directamente. (Mendoza, et al., 2022).

La necesidad de poder generar el crecimiento de las organizaciones en su clima organizacional nos llevara a poder crear nuevas estrategias con las que se podrán realizar cambios positivos que serán en mejora de la empresa. Se tiene una gran brecha social respecto a los nuevos cambios que deben realizarse, lo que podrá hacer posible llegar a cumplir con los logros institucionales trazado para la satisfacción de alguna expectativa. (Peña & Villón, 2018).

La motivación se concentra en una energía positiva enriqueciendo el entorno en el que se rodea con líneas estructurales donde también es necesario la existencia de un líder que cuente con capacidad y la sensibilidad correcta donde pueda darle a la importancia humana un valor ejemplar y darle valor al capital humano para el eficaz proceso de producción (Contreras, 2017).

El estudio jurídico de de Huiling, et al., (2022) indica que el el clima organizacional predice el compromiso laboral y media la relación entre la violencia psicológica en el lugar de trabajo y el compromiso laboral. Por lo tanto, se puede concluir que para frenar la violencia psicológica laboral y mejorar el nivel de compromiso laboral de las enfermeras de emergencia, el clima organizacional puede ser utilizado como una medida de intervención. De acuerdo con los resultados de este estudio, el mejor clima organizacional parece ser no solo que la carga de trabajo sea más liviana, el trabajo en equipo sea el mejor y los profesionales de enfermería hayan definido y aceptado sus roles claros, sino también la necesidad de reducir la violencia psicológica en la lugar de trabajo. Las decisiones de liderazgo que crean este clima pueden promover el ejercicio laboral que las enfermeras relaizan en la práctica básica de enfermería y ayudar a garantizar servicios seguros y centrados en el paciente.

Es así que Barnová, et al., (2022) sostiene que el clima organizacional se midió mediante el OCDQ-RS estandarizado adaptado a las condiciones del entorno educativo eslovaco en una muestra de 474 maestros de escuela vocacional. La escala mide cinco dimensiones: Comportamiento principal de apoyo; Comportamiento del director directivo; Comportamiento del profesor comprometido; Comportamiento frustrado del docente; y Comportamiento íntimo de los docentes, que permite calcular el Índice de apertura del clima escolar, que es un indicador de la calidad del clima organizacional. Lo que confirmo la existencia de asociaciones entre el comportamiento de docentes y directores y la apertura del clima escolar. Se puede suponer que el estilo de liderazgo aplicado en una institución puede afectar la calidad de las relaciones interpersonales y el comportamiento docente tanto en direcciones positivas como negativas. En este sentido, es importante prestar atención a la construcción de un clima organizacional favorable en las escuelas, lo que representa un desafío para los líderes escolares y los sistemas educativos que deben brindar a los líderes escolares suficientes oportunidades de aprendizaje en el campo del liderazgo escolar.

Concordante con Pei, (2021) se constato que existe una relacion mayor respecto al estrés laboral en copncordancia con el clima organizacional, teniendo como prinicipales factores para este proceso el no llevar una dinamica alterna para los trabajadores, convirtiendola en un proceso lento, aburrido y desgastado en actitu y tiempo, debido que al generarce estas características conttibuye al crecimiento y desarrollo del estrés laboral. Como resultado, la presente investigación se evidencia que existe una desproporcionalidad respecto al impacto del CLI. Organizacional, con le estrés laboral. La principal contribución de este estudio es que los resultados sirven como referencia para que los empresarios hoteleros diseñen mejores entornos organizacionales para sus empleados, planifiquen estrategias relacionadas con los recursos humanos y brinden capacitación a sus empleados durante una pandemia.

La investigacion que realizaron Swart, et al., (2021) se realizaron basados en las entrevistas de grupos focales confirmaron que los participantes percibieron que sus líderes escolares implementan características específicas de liderazgo de servicio y clima organizacional para mejorar un ambiente escolar positivo para que los maestros y los alumnos tengan éxito. Los participantes también percibieron vínculos definidos entre el liderazgo de servicio y el clima organizacional. Se recomienda que el paradigma del liderazgo de servicio y su impacto en el clima organizacional de las escuelas de bajo rendimiento sea investigado y considerado para su implementación a nivel nacional e internacional.

Este estudio tiene como objetivo conceptualizar y operacionalizar el constructo Clima Organizacional para el Transporte Sustentable (OCSC) y validar la escala OCSC en el idioma italiano. Los datos se recopilaron en una universidad italiana de 8542 participantes. La validación se basó en análisis de EFA y CFA, confiabilidad e índices de agregación. Para validar la escala, se evaluaron las validezes convergente, discriminante, de constructo interno y de criterio. Los resultados confirmaron una estructura unidimensional de la herramienta, confiabilidad satisfactoria, agregación justificada y proporcionaron evidencia de validez. El concepto y la escala propuestos ofrecen una nueva perspectiva y una

herramienta de medición que se utilizará cuando el objetivo sea promover los desplazamientos sostenibles en el lugar de trabajo. (Martinolli, et. al., 2021).

Según Rivera, et. al., (2018) fundamenta que el contar con una motivación constante ayuda a poder realizar actividades no programadas con éxito, esto también es parte básica del poder llegar a obtener un clima favorable para los trabajadores donde puedan verse realizadas sus metas contribuyendo a un orden estructural dinámico entre motivación y actividades laborales específicas (Rivera, et. al., 2018).

Se debe tener en cuenta que las revisiones adicionales pueden agregar evidencia sintetizada para las dimensiones más amplias del bienestar, como la satisfacción laboral, la satisfacción con la vida, el compromiso laboral y el equilibrio entre la vida laboral y personal. Con estrictos criterios de inclusión para la calidad metodológica de los estudios individuales. Sin embargo, algunos programas parecen carecer de una evaluación científica sólida. Los enfoques multinivel para el diseño de estudios futuros son deseables para superar las limitaciones de estudios previos y también informarían en gran medida las intervenciones de salud mental a nivel organizacional en otros sectores. (Greiner, et. al., 2022).

Las Enfermeras Registradas percibieron la Calidad de Vida-Trabajo como baja; con cerca de la mitad de ellos con una intención de rotación. Todos los dominios de Calidad de Vida-Trabajo de la Fuerza de Trabajo de Enfermería se correlacionaron significativamente con las intenciones de Rotación. El análisis de regresión mostró que la cantidad de años en un entorno de atención médica, el bienestar general, el control y la satisfacción del trabajo y las condiciones de trabajo de la enfermera registrada predijeron significativamente sus intenciones de rotación en el valor de p de 0,05. (Collins, et al., 2022).

Además de los procedimientos y obligaciones formales anteriores, la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA) publicó documentación y organizó programas de capacitación sobre la prevención y gestión de riesgos de

seguridad y salud ocupacional resultantes de desastres ambientales y naturales para cada industria y peligro. Si bien aumentaron los niveles de resiliencia de los empleadores y empleados frente a estos desastres, estas iniciativas proporcionaron herramientas prácticas para prevenirlos a través de la cooperación entre las empresas y las autoridades públicas. (Author, 2019).

La hipótesis se probó utilizando modelos de ecuaciones estructurales (SEM) y análisis de ruta. Los resultados de las pruebas de hipótesis muestran que: (1) el liderazgo creíble tiene una influencia positiva significativa en la cultura organizacional; (2) la cultura organizacional tiene una influencia positiva significativa en el compromiso laboral; (3) la cultura organizacional es el mediador perfecto de influencias de liderazgo creíbles en el compromiso laboral. Los resultados de este estudio confirman que el papel de los líderes en la formación de una cultura organizacional positiva a través de buenas prácticas de liderazgo creíbles, mientras que la cultura organizacional puede aumentar el compromiso laboral de los empleados. (Srimulyani & Hermanto, 2022).

El análisis factorial y de confiabilidad de Muzondiwa, et al., (2022) sobre las tres variables se discute a continuación. El análisis de confiabilidad para medir las puntuaciones alfa de Cronbach se presenta en la Tabla 3. Se utilizó el alfa de Cronbach para determinar la aceptabilidad de la consistencia interna. La confiabilidad fue aceptable cuando la puntuación alfa de Cronbach fue de 0,70 o superior. Todas las puntuaciones alfa de Cronbach estaban por encima de 0,70, lo que indica que la fiabilidad es aceptable para las tres variables: liderazgo transformacional (0,7994), eficacia organizativa percibida (0,8896) y cultura organizativa (0,8139).

El estudio cualitativo de Jung, (2022) reveló cómo el liderazgo auténtico de los decanos y directores universitarios tiene un efecto positivo en la cultura organizacional, la confianza y el compromiso entre los profesores universitarios y que la cultura organizacional y la confianza juegan un papel mediador significativo entre el liderazgo auténtico y el compromiso organizacional los que deben ejercer

un auténtico liderazgo para lograr que los profesores universitarios perciban que la organización a la que pertenecen tiene una cultura abierta y positiva, fomentando así una mayor confianza en la organización.

Según Xu, et. al., (2022) En cuanto a las características relacionadas con el trabajo, la mayoría de los encuestados eran residentes (36,04%), con años de servicio <5 (32,16%), ingresos mensuales (¥) entre 5000 y 10 000 (34,98%) y no tenían primera línea experiencia antiepidémica (57,13%). Los resultados del ANOVA de una vía mostraron que la edad ($F=4.81$, $p<0.001$), estado civil ($F=12.12$, $p<0.001$), título profesional ($F=7.43$, $p<0.001$), años de servicio ($F= 5,55$, $p<0,001$) y el ingreso mensual ($F=8,27$, $p<0,001$) son los cinco factores que afectan a W-BNS. La motivación en el trabajo se ve afectada por el nivel educativo ($F=5,61$, $p<0,001$), el estado civil ($F=3,77$, $p<0,05$), el título profesional ($F=5,78$, $p<0,001$) y el ingreso mensual ($F=8,70$, $p<0,001$). <0,001). La satisfacción laboral se ve afectada por el título profesional ($F=4,16$, $p<0,05$) y el ingreso mensual ($F=3,75$, $p<0,001$). La edad ($F=4.20$, $p<0.001$), el título profesional ($F=9.20$, $p<0.001$), los años de servicio ($F=4.41$, $p<0.001$) y el ingreso mensual ($F=4.55$, $p<0.001$) son cuatro factores que afectan engagement en el trabajo (tabla 2).

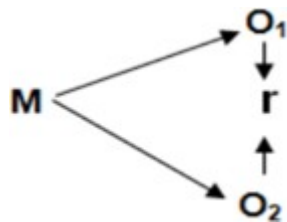
La Investigación practica de (Bartosiewicz, et. al. (2022) donde participaron en el estudio un total de 412 docentes que trabajan en escuelas primarias (N = 115) y secundarias (N = 298). Más de la mitad de los encuestados eran mujeres (N = 270; 65,38%), los hombres representaron el 34,38% de los participantes (N = 142). La edad promedio de los encuestados fue de 41,7 años, y la experiencia laboral promedio de los docentes encuestados fue de 17,02 años. La gran mayoría (N = 314; 76,03%) tenía el título de profesor certificado y 118 (28,57%) era el tutor de clase. La autoeficacia evaluada mediante la escala GSES en la mayoría de los encuestados se encontraba en un nivel alto (sten alto ≥ 7) y el nivel de satisfacción laboral en un nivel medio (21,92). Casi la mitad de los encuestados (N = 200; 48,4%) presentaba el tipo B de comportamiento relacionado con el trabajo.

El valor medio ponderado de la satisfacción laboral en una escala de 100 puntos fue de 27,4 puntos. La relación entre los costes laborales y la satisfacción de los empleados era fuerte. Los bajos niveles de satisfacción son más costosos para los empleadores que los altos niveles de satisfacción. La originalidad de este estudio radica en determinar con qué intensidad los empleados perciben cada aspecto de la satisfacción laboral y su correlación con el desempeño económico de las empresas. (Bodescu, et.al., 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

El trabajo de investigación se realizó el tipo aplicada con el fin de poder obtener nuevos conocimientos en su contexto, con un nivel correlacional en forma de aplicación de dos variables, con lo que se pretenderá la demostración de un nivel probalístico, no existiendo el causa y efecto, siendo una investigación cuantitativa, misma que se desarrollo de forma escalonada, secuencial donde se encuentra inmerso distintas etapas de desarrollo conduciéndose de manera deductiva debido que se inicia desde la parte general a lo específico de tipo no experimental de corte transversal y correlacional. (Sampieri, 2018)



Dónde:

M = Muestra

O1 = Observación de la gestión del clima institucional

O2 = Observación del bienestar laboral

r = Relación entre O1 y O2

3.2. Variables Y Operacionalización.

3.2.1. Variable uso de gestión del clima institucional

3.2.1.1. Definición conceptual.

Definido de lo tangible e intangible, referenciando las palabras en un ambiente organizacional siguiendo el marco referencial. (Sampieri, 2018).

3.2.1.2. Definición operacional.

La definición que se realiza esta dirigida en al comportamiento humano, la toma de decisiones que se ejecuten, un clima laboral conforme a los parámetros permitidos que permita el crecimiento y acrezca la motivación de los trabajadores.

.

3.2.1.3. Dimensiones.

- ✓ Liderazgo
- ✓ Toma de decisiones
- ✓ Comportamiento individual
- ✓ Motivación

3.2.1.4. Indicadores.

- Influencia, dirección y coordinación
- Participación, idoneidad, capacidad resolutive
- Disciplina, Iniciativa y responsabilidad
- Remuneración, reconocimiento y condición de trabajo

3.2.1.5. Escala de medición.

Esta investigación utilizara una medición ordinal donde existe jerarquía y de orden. (Sampieri, 2018)

3.2.2. Variable bienestar laboral

3.2.2.1. Definición conceptual.

El bienestar laboral es la protección de los derechos e intereses sociales de una organización, presentan sus servicios según su función

3.2.2.2. Definición operacional.

La teoría plantea que el bienestar laboral puede medirse a través del ambiente físico, participación en decisiones

3.2.2.3. Dimensiones.

- ✓ Ambiente físico
- ✓ Participación en decisiones

3.2.2.4. Indicadores.

- Higiene, espacio físico, iluminación y ventilación
- Autonomía, involucramiento y participación en decisiones

3.2.2.5. Escala de medición.

Esta investigación utilizara una medición ordinal donde existe jerarquía y de orden

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

3.3.1. Población: Este estudio se realizará con el apoyo de la participación de los colaboradores de la Microred de Apurímac.

Criterios de inclusión:

- Todo el personal que se encuentre laborando en una Microred de Apurímac.

Criterios de exclusión.

- Aquel personal de salud que no respondan a todas las preguntas de los cuestionarios.
- **3.3.2. Muestra:** Se realizo con la participación de 80 participantes a quienes se les otorgo las preguntas anónimas, la aplicación se otorgó a colaboradores de una Microred de Apurímac los mismos que están inmersos en los criterios de inclusión y exclusión. La que además tiene en su totalidad a integrantes del grupo laboral entre los que se tiene, obstetras, médicos, enfermeros, técnicos en enfermería, biólogo, odontólogos y psicólogos.

3.3.3. Muestreo: Para esta investigación no se realizó el muestreo porque se tomará todo el universo de estudio.

3.4. Técnica e instrumentos para la obtención de datos.

- **Técnica:** Para esta investigación, se va utilizó como técnica la encuesta que se aplicó a los trabajadores de una Microred de Apurímac.

Instrumento: Se utilizó el cuestionario que consta de 19 preguntas en escala de Likert.

3.5. Procedimiento

- Se ha desarrollado una investigación exhaustiva contando con un orden de información adecuado acorde a la guía 2.0.
- Posteriormente se realizó la construcción de una escala de parámetros inductivos, con información actual conseguida de revistas científicas con las que se obtuvo información de primer nivel, antecedentes internacionales, nacionales y locales lo que ayudo a poder contrarrestar la realidad de otros países y el nuestro, lo que sirvió para poder formular nuestro marco teórico.
- De la misma manera se tuvo a bien trabajar con un marco metodológico dada las circunstancias de la investigación con lo que se pudo desarrollar las diferentes áreas cuantitativas para su aplicación y sustentación.
- La metodología de trabajo se tuvo que realizar con un tema de encuesta dirigido a una serie de participantes para poder obtener sus resultados acordes a los objetivos que realizamos en la presente investigación, se trabajó con la técnica del cuestionario, donde se recabo la información de los participantes lo que sirvió para realizar un análisis de datos y recesarlos, para luego procesar los datos en estadístico de SPSS 25.

3.6. Método de análisis de datos.

Se ha utilizado las herramientas de Microsoft Excel 2019, y el método SPSS 25, de esto se obtendrá datos estadísticos descriptivos e inferenciales de la investigación.

3.7. Aspectos Éticos.

El presente trabajo de investigación se ha realizado de una manera correcta utilizando criterios éticos, enfocándonos desde la realización de la formulación del problema acorde a los objetivos planteados concordante con el nivel de hipótesis encontrado, lo que deben contener criterios de razonabilidad para que puedan ser desarrollados correctamente. En este sentido se ha cumplido con una correcta aplicación de las normas APA, con la singularidad de los autores inmersos en las revistas científicas, jurídicas, libros, tesis, lo que ha sido fundamental para poder obtener un trabajo eficiente, quedando establecido de una manera clara y concisa los principios fundamentales y éticos, la predominación del ser humano es importante para poder superar brechas sociales, la ética está inmersa en nuestra sociedad es por ello que es imperativo el poder ponerlas en práctica en todo momento. (Viorato & Reyes, 2019).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	0.159	80	0.000
Toma de decisiones	0.143	80	0.000
Comportamiento individual	0.160	80	0.000
Motivación	0.128	80	0.003
Ambiente físico	0.154	80	0.000
Participación de decisiones	0.137	80	0.001
Gestión del clima institucional	0.138	80	0.001
Bienestar laboral	0.151	80	0.000

Nota: En la tabla 1, las variables 1 y 2 contó con una muestra de 80 participantes, por lo cual, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, el valor de significancia de ambas variables y dimensiones es menor que 0.05, de este modo tiene una distribución distinta a la normalidad y se usará pruebas no paramétricas como la correlación de Spearman.

Tabla 2

Validación del objetivo general

Correlaciones			Gestión del clima institucional	Bienestar laboral
Rho de Spearman	Gestión del clima institucional	Coeficiente de correlación	1	,340
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	80	80
Bienestar laboral	Gestión del clima institucional	Coeficiente de correlación	,340	1
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	80	80

Nota: De la tabla 2, el valor de significancia es de 0.002 es menor que 0.05 por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se desestima la hipótesis nula, de este modo, existe correlación entre la variable gestión del clima institucional y bienestar laboral, teniendo como rho de Spearman de 0.340.

Tabla 3**Validación del objetivo específico 1**

Correlaciones				
		Liderazgo		Bienestar laboral
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1	,132
		Sig. (bilateral)	.	,243
		N	80	80
	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	,132	1
		Sig. (bilateral)	,243	.
		N	80	80

Nota: De la tabla 3, el valor de significancia es de 0.243 es mayor que 0.05, por lo cual, se acepta la hipótesis nula y se desestima la hipótesis alterna, de este modo no existe correlación entre la dimensión liderazgo y la variable bienestar laboral, teniendo como rho de Spearman de 0.132.

Tabla 4**Validación del objetivo específico 2**

Correlaciones				
		Toma de decisiones		Bienestar laboral
Rho de Spearman	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	1	,660
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	,660	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Nota: De la tabla 4, el valor de significancia es de 0.00 es menor que 0.05, por ende, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, de este modo existe correlación entre la dimensión toma de decisiones y la variable bienestar laboral, teniendo como rho de Spearman de 0.660.

Tabla 5**Validación del objetivo específico 3**

		Correlaciones		
			Comportamiento individual	Bienestar laboral
Rho de Spearman	Comportamiento individual	Coeficiente de correlación	1	,464
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	,464	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

Nota: De la tabla 5, el valor de significancia es de 0.000 es menor que 0.05, por ende, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, de este modo existe correlación entre la dimensión comportamiento individual y la variable bienestar laboral, teniendo como rho de Spearman de 0.464.

Tabla 6**Validación del objetivo específico 4**

		Correlaciones		
			Motivación	Bienestar laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1	,178
		Sig. (bilateral)	.	,115
		N	80	80
	Bienestar laboral	Coeficiente de correlación	,178	1
		Sig. (bilateral)	,115	.
		N	80	80

Nota: De la tabla 6, el valor de significancia es de 0.115 es mayor que 0.05, por lo cual, se acepta la hipótesis nula y desestima la hipótesis alterna, de este modo no hay correlación entre la dimensión motivación y la variable bienestar laboral, teniendo como rho de Spearman de 0.178.

Tabla 7

Confiabilidad del instrumento 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,913	20

Nota: Según el autor Ruiz (2002) el coeficiente de fiabilidad es muy alta para el instrumento que se evaluó.

Tabla 8

Confiabilidad del instrumento 2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,728	16

Nota: Según el autor Ruiz (2002) el coeficiente de fiabilidad es alta para el instrumento que se evaluó.

V. DISCUSIÓN

Actualmente en las instituciones de salud se lleva un mal precedente debido a un maltrato que se realiza al personal y a los mismos pacientes, el clima laboral es pesado y no se puede tener una convivencia armoniosa entre trabajadores y funcionarios, es por ello que en la correlación de las variables gestión del clima institucional y la variable bienestar laboral teniendo como Rho de Spearman de 0.340, probando que existe una correlación muy baja, mientras que el trabajo de (Monge, 2018) tuvo como resultado una correlación mayor a nuestro estudio. Mientras que (Echevarría & Ortega, 2017) en su trabajo de investigación menciona ciertos parámetros de nivel moderado 0.6, por otra parte (Calderón, 2019) arrojó una correlación de 0.661, lo que significa que los valores alcanzados fueron superiores al presente trabajo dejando una relación entre ambas variables,

De otro lado, More & Morey, (2021) fortalece la idea de la influencia que tiene el poder contar con un adecuado clima institucional favoreciendo a los trabajadores en su comportamiento y desenvolvimiento, como se verifica en el presente trabajo que la relación de ambas variables es viable, pero con una proporcionalidad baja ocasionando que la variable 1, influye en el bienestar laboral teniendo una fuerte coincidencia con el autor, mientras que Zempual & Moreno, (2020), refiere que el trabajador se encontrara en un ambiente favorable cuando se le otorgue la debida motivacion para su superacion en el contexto de sus aptitudes donde se verifica que la variable 1, es concordante con el modo del bienestar del trabajador.

Si tomamos en cuenta lo mencionado por Felipe et. al., (2018) quien interpreta que mientras exista un bienestar laboral dirigido a los trabajadores brindándoles seguridad laboral y jurídica estos se enfocaran de manera activa a sus labores y al personal a quienes brindan atención, al tomar este enfoque podemos constatar que los resultados de nuestro trabajo se ha obtenido una concordancia mínima respecto a lo presentado por el autor.

Mientras que González & Verdugo, (2019) menciona que el bienestar laboral forma parte del clima organizacional, contribuyendo en la productividad de los trabajadores relacionándolo con el presente trabajo.

La variable sobre el bienestar laboral conjuntamente con la dimensión liderazgo según lo que se obtuvo que no guardan relación debido a la disminución de resultado obtenido con un valor de significancia mayor a 0.05, precisando que esta dimensión no cuenta con una implicancia absoluta respecto a la variable referente al bienestar de los trabajadores de la red Apurímac lo que contradice lo sustentado por Iglesias & Torres (2018) quien asegura que el liderazgo tiene cierta influencia entre las personas de un grupo social, también de una empresa u organización estatal, determina el comportamiento de otras personas de un manera positiva en busca del bienestar laboral otro punto de vista Guerrero, et. al., (2018) afirma que el poder que genera el liderazgo es positivo al guiar a otras personas, dirigir las en un contexto del bien común ya sea en su centro de labores o en otros escenarios

Las dimensiones decisiones y bienestar laboral ha obtenido una relación moderada de 0.660 de Rho de Spearman, lo que refleja que al poder contar con una adecuada toma de decisiones se verifica el bienestar que existe en los trabajadores en su ámbito laboral y personal para poder continuar con un trabajo eficiente dentro de sus instituciones. Por otro lado González, (2019) indica que el poder contar con una buena toma de decisiones fortalece la capacidad de los trabajadores al poder realizar una evaluación y categorización de las instituciones, lo que tendría una gran relevancia en los trabajadores al tener una buena percepción de respecto a su centro de labores y a las funciones que cumplen en un rol de respeto, idoneidad y honestidad, para lo que se realiza la comparación del presente trabajo lo que conlleva el mismo contexto de relación entre ambos trabajos mientras que Guberney, (2017) menciona que es vital tener una buena toma de decisiones en el centro laboral, así los trabajadores pueden mantener un ritmo laboral de satisfacción y anímicamente amigables con sus compañeros, jefes inmediatos y público en general.

Respecto las dimensiones comportamiento individual y el bienestar laboral se ha obtenido resultados de una correlación moderada con un Rho de Spearman de 0.464, es así que se verifica la influencia laboral de los trabajadores dentro de sus centros laborales lo que debe ser atendido en el menor tiempo posible. Lo que Carrillo, et. al. (2020) afirma que el comportamiento individual está formado de las actitudes interaccionando en la percepción laboral con el fin de poder lograr bienestar de los colaboradores, dichos resultados están referenciados y relacionados con el trabajo de estudio teniendo concordancia la percepción de bienestar de trabajo en un centro laboral.

Mientras que Cortés & Pacheco, (2019), concuerdan que para poder tener un comportamiento individual acertado se debe tener un ambiente cordial donde se intercambien ideas entre todos los participantes teniendo una interacción de manera positiva, lo que se encuentra concordante con el presente informe dado que nuestros resultados tienen una respuesta moderada coincidiendo en todos los aspectos. Ahora bien, Pizhiul, (2019) menciona que el poder contar con esta actitud sirve para mejorar la calidad social frente a retos es la independencia de las personas y su responsabilidad, abocándolas a poder tomar sus propias decisiones de manera responsable en sus actividades que son dirigidas en su centro de labores lo que confirma el resultado del presente trabajo,

Sobre la dimensión motivación y su relación con la variable bienestar laboral, no surge correlación entre estas dos, esto quiere decir que no influye en el bienestar laboral de los trabajadores de la Microred. Por su parte Contreras, (2017) sustenta que la motivación es entendible como el esfuerzo que realizan las personas con la única finalidad que sean valorados frente a otras personas, lo que no conlleva al tener una relación entre el bienestar laboral dado que no afectan en sus funciones, se podría decir que esto es un tema interpersonal.

Los resultados mencionan que todas las organizaciones deben velar e impulsar la debida motivación a sus trabajadores, utilizando distintos mecanismos

como puede ser mediante incentivos económicos mensuales o trimestrales, también esta los reconocimientos por ser un trabajador eficiente y se le podría otorgar una vez al mes, con le fin que los trabajadores lleguen a tener otra percepción de bienestar al realizar estas actividades diarias, por lo que se realiza la comparación de resultados la que no guarda relación los que se ha obtenido. (carrillo, et. al. 2020). La motivación es importante a manera personal, pero no causa mucho efecto en un tema social de grupo de personas, solo serviría para una apreciación personalísima, donde encontrara una satisfacción plena, por lo que no se ven afectados los trabajadores de esta red nacional, coincidiendo con el resultado de estudio aplicado. (Calderón, (2019)

Otro de los contextos que se tiene definido es que la motivacion deberia ser parte fundamnetal de una institucion, siempre y cuando esta sea practicada correctamente dentro del circulo laboral con las expectativas de una mejora continua en el engranaje de los servicios que brinda al publico. Sin embargo no s eobserva estos reultados en el presnete trabajo (Contreras, 2017).

Finalmente podemos concluir que se tiene un arduo trabajo de cambio dentro de las instituciones públicas, más aún de las que brindan servicios esenciales como es el de atención médica y de salud dirigida a la ciudadanía con el fin de poder repotenciar la calidad de servicio que se brinda en estas instituciones públicas.

VI. CONCLUSIONES

1. De la presente investigación de acuerdo a lo formulado en el objetivo general, se obtuvo que el valor de significancia es de 0.002 es menor que 0.05, por ende, se acepta la hipótesis alterna y se desestima la hipótesis nula, teniendo una correlación entre las variables gestión del clima institucional y bienestar laboral, con un Rho de Spearman de 0.340, se concluye que se tiene una relación muy baja entre ambas variables.
2. De lo formulado en el objetivo específico 1, el valor de significancia es de 0.243 es mayor que 0.05, por lo cual, se acepta la hipótesis nula y se desestima la hipótesis alterna, concluyendo que no hay relación entre la dimensión liderazgo y la variable bienestar laboral.
3. De lo planteado en el objetivo específico 2, el valor de significancia es de 0.00 es menor que 0.05, de esta manera, se acepta la hipótesis alterna y se desestima la hipótesis nula, concluyendo que se tiene una relación moderada entre la dimensión toma de decisiones y la variable bienestar laboral, con Rho de spearman de 0.660.
4. De lo planteado en el objetivo específico 3, el valor de significancia es de 0.000 es menor que 0.05, de esta manera, se acepta la hipótesis alterna y se desestima la hipótesis nula, concluyendo que se tiene una relación moderada entre la dimensión comportamiento individual y la variable bienestar laboral, con Rho de spearman de 0.464.
5. De lo formulado en el objetivo específico 4, el valor de significancia es de 0.115 es mayor que 0.05, de esta manera, se acepta la hipótesis nula y se desestima la hipótesis alterna, concluyendo que no se tiene una relación entre la dimensión toma motivación y la variable bienestar laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la autoridad máxima de la Microred de Ocobamba, implementar dentro de sus instalaciones educativas un clima de gestión institucional acorde para los trabajadores y de esta manera puedan desarrollarse plenamente en sus funciones laborales sin problemas.
2. Incorporar a los trabajadores en capacitaciones permanentes con personal capacitado con el objetivo que lleguen a comprender y practicar el buen trato al personal, una convivencia cordial, amigable y duradera entre ellos mismos donde se practique el respeto mutuo y la equidad.
3. Se recomienda que se gestione con el Gobierno Regional un presupuesto para la formación de un área específica donde los trabajadores reciban charlas por lo menos una vez por semana inculcando valores, respeto, trabajo en equipo y organización.
4. Se recomienda repotenciar el liderazgo en las distintas gerencias y jefaturas con el propósito de incentivar un bien común entre los trabajadores, sus jefes inmediatos y la ciudadanía que es atendida diariamente, de esta manera se podrá alcanzar las metas deseadas.
5. Es Imperativo que en la toma de decisiones y/o acciones donde se vean involucrados los trabajadores, estos tengan un espacio de opinión y sean escuchados sus propuestas, así como las necesidades que tengan en sus puestos de trabajo.

REFERENCIAS

- Aarbelaez, D., Villareal, J., & Carrillo, C. (2018). *THE MANAGEMENT AND DIRECTION OF HUMAN TALENT FROM THE ANALYSIS ON ORGANIZATIONAL CLIMATE AND ITS DIMENSIONS. A CASE STUDY. AGLALA* ISSN, 9(1), 154-176. Obtenido de <file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-LaGestionYDireccionDelTalentoHumanoDesdeElAnalisis-6832764.pdf>
- Andrade Montenegro, A., & Betancourth Rosero, D. (2018). *Clima Organizacional: un componente fundamental en el bienestar integral de los colaboradores. Revista Criterios*, 25(1), 79-93. Obtenido de <https://pdfs.semanticscholar.org/dd7f/8fa47bedb257bebe12f389c8ef15d49820de.pdf>
- Author, A. (2019). *Labour Law and Welfare Systems in an Era of Demographic, Technological, and Environmental Changes. ADAPT Labour Studies Book-series*. Obtenido de <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=2178870&lang=es&site=ehost-live>
- Baez Palencia, D., Olazabal-Lugo, M., & Romero-Muñoz, J. (2019). *Business decision making through the ordered weighted average. Revistas.uptc.edu.co*, 19(2), 11-23. Obtenido de [file:///C:/Users/HP/Downloads/fabioblanc,+1_Toma+de+decisiones+empresariales+a+trave%CC%81s+de+la+media+ponderada+ordenada%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/fabioblanc,+1_Toma+de+decisiones+empresariales+a+trave%CC%81s+de+la+media+ponderada+ordenada%20(2).pdf)
- Barnová, S., Treľová, Silvia , S., Krásna, S., Beňová, E., Hasajová, L., & Gabrhelová, G. (2022). *Leadership Styles, Organizational Climate, and School Climate Openness from the Perspective of Slovak Vocational School Teachers. Social Sciences: Comprehensive Works*, 12(2), 192. Obtenido de <https://www.proquest.com/scholarly-journals/leadership-styles-organizational-climate-school/docview/2756777736/se-2>
- Bartosiewicz, A., Łuszczki, E., Zaręba, L., Kuchciak, M., Bobula, G., Dereń, K., & Król, P. (2022). *Assessment of job satisfaction, self-efficacy, and the level of professional burnout of primary and secondary school teachers in Poland during the COVID-19 pandemic. PeerJ; San Diego - Biology, Medical Sciences*, 21678359. Obtenido de <https://www.proquest.com/scholarly-journals/assessment-job-satisfaction-self-efficacy-level/docview/2675079938/se-2>
- Blas Martínez, E. (2019). *Clima institucional y satisfacción laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público San Marcos – Huari 2018 (Tesis Maestro en Educacion, Universidad San Pedro)*. Repositorio Institucional. Obtenido de

http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13350/Tesis_62698.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Bodescu, D., Robu, A., Jităreanu, A., Puiu, I., Andrei Mihai, G., & Florin, D. (2022). *Work Satisfaction in the Food Industry—A Premise for Economic Performance. Agriculture; Basel - Revista científica*, 12(7), 1015. Obtenido de <https://www.proquest.com/scholarly-journals/work-satisfaction-food-industry-premise-economic/docview/2693869315/se-2>
- Calcina calcina, Y. (2014). *El clima Institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la universidad de Nacional del Altiplano y Facultad de ciencias de la educacion Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez - PERÚ 2012. Comunicaicon*, 5(1), 22-29. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682014000100003&script=sci_abstract
- Calderón Lomas, G. (2019). *Clima institucional y satisfacción laboral de los servidores del distrito de educación 14D05 Taisha, Morona Santiago, Ecuador, 2019. Repositorio Institucional (Tesis para obtencion de Maestro en Gestion Publica, Universidad Nacional de Tumbes)*. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12874/2243/TESIS%20-%20CALDER%c3%93N%20LOMAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cano, J., Villareal Ger, M., Alonzo Pico, O., & Aveiga Hidalgo, M. (2022). *Análisis Estadístico de la Correlación entre la Gestión del Clima Institucional y el Desempeño del Personal Docente Universitario. Revista Investigacion Operacional*, 43(3), 382-391. Obtenido de <https://rev-inv-ope.pantheonsorbonne.fr/sites/default/files/inline-files/43322-11.pdf>
- Carrillo, C., Remedios Pitre, R., & Diego Cardona, A. (2020). *Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company. Informacion Tecnologica*, 31(1). Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000100141&lng=en
- Collins, A., Alem, J., Rasheed, O., Osei, S., Obeng Amoah, E., & Adelaide, M. (2022). *Quality of work-life and turnover intentions among the Ghanaian nursing workforce: A multicentre study. Public Library of Science*, 17(9), e0272597. Obtenido de <https://www.proquest.com/scholarly-journals/quality-work-life-turnover-intentions-among/docview/2708995743/se-2>
- Contreras Giraldo, A. (2017). *Motivation management in organizational scenarios. Gestión de la motivación en escenarios organizacionales*, 6(1), 84-92. Obtenido de file:///C:/Users/HP/Downloads/Gestion_de_la_motivacion_en_escenarios_organizacionio.pdf

- Coronel Contreras, A. (2018). *Diagnostico del Clima Laboral de la Direccion de Bienestar y servicioEstudiantiles de una Universidad Privada de Chiclayo - 2018.* (Tesis para la Obtencion de Licenciada en Trabajo Social, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7017/Amarilis%20Lizabeth%20Coronel%20Contreras.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cortés Rodríguez, D., & Pacheco, S. (2019). *Curriculum proposal for improving the organizational climate.* *Revista Encuentros, Universidad Autónoma del Caribe.*, 17(1), 145-161. Obtenido de [file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-PropuestaPedagogicaParaElMejoramientoDelClimaOrgan-6860603%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-PropuestaPedagogicaParaElMejoramientoDelClimaOrgan-6860603%20(1).pdf)
- Dávila Perales, A., & Pejerrey González, R. (2020). *Gestion por Competencias y su Relacion con el Bienestar Laboral de los Trabajadores de Epsel S.A. 2020.* (Tesis para Obtener el Grado de Licenciada en Administracion, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9406/D%c3%a1vila%20Perales%2c%20Ana%20%26%20Pejerrey%20Gonz%c3%a1lez%2c%20Roc%c3%ado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Echevarría Alicea, K., & Ortega, R. (2017). *Percepción Del Bienestar Laboral De Los Empleados: Estudio Comparativo Según Su Género (Perception of Employees Well-Being: A Comparative Study by Gender).* *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(2), 17-27. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3039711
- Espinoza Ochoa, A., & Gaspar Huamán, J. (2018). *Cultura Organizacional y Bienestar Laboral en Profesionales de Salud del Centro de Salud Ascencion Huancabelica 2018.* Repositotio Institucional (Tesis de Licenciada en Enfermeria, Universidad Nacional de Huancavelica). Obtenido de <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7fc3132f-86bc-47c2-9a1a-abff780afb8/content>
- Felipe Bravo, G., Aguilar Chávez, P., Becerra Julca, A., Cieza, D., Jesús Ramírez, G., & Zavaleta Pesantes, H. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal.* *Sciendo - CIENCIA PARA EL DESARROLLO*, 21(3), 369-374. Obtenido de <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2070/1971>
- Gómez Sánchez, R., Pando Moreno, M., Asunción Valadez Figueroa, I., Rubio Ávila, S., Aranda Beltran, C., & León Cortes, S. (2019). *ORGANIZATIONAL CLIMATE, WORK WELL-BEING AND WORK ENGAGEMENT IN A PACKAGE COMPANY.* *Revista Científica Retos de la Vida*, 3, 37-47. Obtenido de <https://core.ac.uk/reader/286109238>
- González, I., Pedraza Melo, N., & Sánchez Limón, M. (2015). *The organizational climate and its relationship to the quality of public health services: Design of*

a theoretical model. *Estudios Generales*, 31(134), 8-19. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232015000100003&lng=en&nrm=iso&tlng=es

González, J., Raúl Ortiz, F., & Verdugo, D. (2019). *Strategic management: tool for decision making in organizations*. *Gerencia estratégica*, 21(1), 242-267. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6773127>

Greiner, B., Leduc, C., O'Brien, C., Cresswell Smith, J., Reiner, R., Wahlbeck, K., . . . Aust, B. (2022). *The effectiveness of organisational-level workplace mental health interventions on mental health and wellbeing in construction workers: A systematic review and recommended research agenda*. *Public Library of Science*, 17(11), e0277114. Obtenido de <https://www.proquest.com/scholarly-journals/effectiveness-organisational-level-workplace/docview/2737093742/se-2>

Guberney, M., Ruiz Martínez, A., & Loaiza Quintero, O. (2017). *Toma de decisiones : explicaciones desde la ciencia aplicada del comportamiento*. *Artículos de Revista en Estudios Regionales*, 38(13), 1-10. Obtenido de https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/10014/1/MunetonGuberney_2017_TomaDecisionesCiencia.pdf

Guerrero Bejarano, M. A., Kiana Annabel, A. C., Valdiviezo Salas, R. P., & Sánchez Córdova, Ó. W. (2018). *Los estilos de liderazgo y su efecto en la satisfacción laboral* (Tesis. *Innova Research Journal*, 3(10), 142-148. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/3367?locale=es>

Huiling, H., Haiyan, G., Dongmei, M., & Xue , W. (2022). *Association between workplace psychological violence and work engagement among emergency nurses: The mediating effect of organizational climate*. *Public Library of Science*, 17(6), e0268939. Obtenido de <https://www.proquest.com/scholarly-journals/association-between-workplace-psychological/docview/2687691016/se-2>

Iglesias Armenteros, A., & Torres Esperón, J. (2018). *Approaching the organizational climate*. *Revista Cubana de Enfermería.*, 34(1), 197-209. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubenf/cnf-2018/cnf181o.pdf>

Jara Villaorduña., E. (2017). *Bienestar laboral, ambiente institucional y satisfacción del usuario interno en el Hospital III Angamos*. *EsSalud*. Lima. 2016 (Tesis para la Obtencion de Maestro en Gestion Publica y Gobernabilidad, Universidad Cesar Vallejo). *Repositorio Institucional*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16741/Jara_VEA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jung, J. (2022). *The Effect of Authentic Leadership of Deans and Directors on Sustainable Organizational Commitment at Universities: Mediated by Organizational Culture and Trust*. *Sustainability; Basel*, 14(17), 11051.

Obtenido de <https://www.proquest.com/scholarly-journals/effect-authentic-leadership-deans-directors-on/docview/2711524411/se-2>

- Manosalvas Vaca, C., Manosalvas Vaca, L., & Nieves Quintero, J. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral*. *Dialnet*(26), 5-15. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5412614>
- Mariuxi Villalva, I. (2017). *The Democratic Leadership: A Conceptual Approach*. *INNOVA Research Journal*, 2(4), 155-162. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3758/15/%E2%80%9CEI%20liderazgo%20Democr%C3%A1tico%20Una%20Aproximaci%C3%B3n%20Conceptual%E2%80%9D.pdf>
- Martinolli, G., de Angelis, M., Tordera, N., & Pietrantoni, L. (2021). *The Organizational Climate for Sustainable Commuting: An Italian Validation Study in the Academic Sector*. *Sustainability; Basel*, 13(16), 9215. Obtenido de <https://www.proquest.com/scholarly-journals/organizational-climate-sustainable-commuting/docview/2582935637/se-2>
- Mendoza Vargas, J., Burbano Pantoja, V., & Mendoza Vargas, H. (2022). *Relationship between organizational climate and work performance: study focused on the LAEMCO business laboratory in Tunja (Colombia)*. *Informacion Tecnologica*, 33(6), 157-166. Obtenido de <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=160818044&lang=es&site=ehost-live>
- Monge Vaca, M. (2018). *El clima organizacional y bienestar laboral en el GAD Municipal del cantón Pujilí*. *Repositorio Institucional (tesis para la Obtencion de Ingenieria. Universidad Tecnica de Cotopaxi)*.
- Montoya Cáceres, P., Beiiio, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuente alba, S., & Padilla Pérez, A. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena*. *Dialnet Métricas*(58), 7-13. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6680681>
- More Espinoza, R., & Morey Guevara, M. (2021). *Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos*. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 8(6). Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2007-78902021000400006&lng=es
- Muzondiwa, Y., Swarts, I., & Schultz, C. (2022). *The relationship between transformational leadership, perceived organisational effectiveness and organisational culture in a selected multinational corporation in Africa*. *SA Journal of Human Resource Management*, 20. Obtenido de <https://www.proquest.com/scholarly-journals/relationship-between-transformational-leadership/docview/2725499321/se-2>

- Pei, L. (2021). *Would Organizational Climate and Job Stress Affect Wellness? An Empirical Study on the Hospitality Industry in Taiwan during COVID-19. International Journal of Environmental Research and Public Health; Basel, 18(19), 10491. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/would-organizational-climate-job-stress-affect/docview/2580973694/se-2>*
- Peña Rivas, H., & Villón Perero, S. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A., 3(7), 177-192. <https://app.amanote.com/v4.0.28/research/note-taking?resourceId=75173XMBKQvf0Bhi0Ph9>*
- Pizhiule Ruez, J. A. (2019). *Clima institucional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de la provincia de Junín - 2018 (Tesis para la Obtencion de Doctorado en Educacion, Universidad Cesar Vallejo). Repositorio Institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37300/pizhiule_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y*
- Rivera Porras, D., Hernandez Lalinde, J., Forgiony Santos, J., Bonilla Cruz, N., & Roza Sánchez, A. (2018). *saludImpact of work motivation in the organizational climate and interpersonal relationships in health sector officials. revista espacios, 39(16), 17. https://www.researchgate.net/publication/330259994_Impacto_de_la_motivacion_laboral_en_el_clima_organizacional_y_las_relaciones_interpersonales_en_los_funcionarios_del_sector_salud*
- Sampieri, R. (2018). *Metodologia de Investigacion: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf.*
- Sánchez, D., & Español, W. (2021). *Academic Management in Institutions of the System of Criminal Responsibility for Adolescents. Colombia. Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas / Scientific e-journal of Human Sciences (50), 43-57. file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-GestionAcademicaEnInstitucionesDelSistemaDeRespons-8055279.pdf*
- Sarmiento Rivera, L., & Ríos Flórez, J. (2017). *The neural basis of the decision-making and emotional processes involved. Rev. Chil. Neuropsicol, 12(2), 32-37. <https://www.redalyc.org/pdf/1793/179354005006.pdf>*
- Srimulyani, V., & Hermanto, Y. (2022). *Organizational culture as a mediator of credible leadership influence on work engagement: empirical studies in private hospitals in East Java, Indonesia. Palgrave Macmillan, 9(1). <https://www.proquest.com/scholarly-journals/organizational-culture-as-mediator-credible/docview/2702737058/se-2>*

- Stephen P., R., & JUDGE, T. (2009). *Comórtamiento Organizacional*. Pearson Educacion.
https://www.academia.edu/31127935/Comportamiento_Organizacional_Stephen_P_Robbins_y_Timothy_A_Judge
- Swart, C., Pottas, L., & Maree, D. (2021). *Servant School Leadership and Organisational Climate in South African Private Schools*. *Education Research International*; New York - Hindawi Limited, 2021, 1-13.
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/servant-school-leadership-organisational-climate/docview/2606662806/se-2>
- Xu, L., Wang, Z., Li, Z., Lin, Y., Wang, J., Wu, Y., & Tang, J. (2022). *Mediation role of work motivation and job satisfaction between work-related basic need satisfaction and work engagement among doctors in China: a cross-sectional study*. *BMJ Open*; London - BMJ Publishing Group LTD, 12(10), e060599.
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/mediation-role-work-motivation-job-satisfaction/docview/2728700809/se-2>
- Zempual, D., Ibarra-Morales , L., & Moreno-Freites, Z. (2020). *Management skills and organizational climate in small and medium enterprises*. *Redalyc.Org*, 1-23. <https://www.redalyc.org/journal/4560/456065109006/>

ANEXOS

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES – DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión del clima institucional y bienestar laboral del personal de salud en una Microred de Apurimac-2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del clima institucional y bienestar laboral del personal de salud en una Microred de Apurimac-2022</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión de clima institucional y bienestar laboral del personal de salud en una Microred de Apurimac-2022</p>	<p>V1: Gestión del clima institucional D1: liderazgo I1: influencia I2: dirección I3: coordinación D2: Toma de decisiones I2,1: Participación I2,2: Idoneidad I2,3: capacidad resolutive D3: comportamiento individual I3,1: disciplina I3,2: iniciativa I3,3: responsabilidad D4: motivación I4,1: remuneración I4,2: reconocimiento I4,3: condición de trabajo</p> <p>V2: Bienestar laboral D5: Ambiente físico I5, 1: higiene</p>	<p>Método general: Hipotético Método específico: Deductivo Tipo de investigación: Aplicada Nivel de investigación: Correlacional Diseño de investigación: No experimental Esquema:</p>  <p>Donde: M = Muestra O1 = Observación de la gestión del clima institucional O2 = Observación del bienestar laboral</p>
<p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre el liderazgo y el bienestar laboral en el personal de salud en una Microred de Apurimac-2022?</p>	<p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre el liderazgo y el bienestar laboral en el personal en una Microred de Apurimac-2022</p>	<p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre el liderazgo y el bienestar laboral en el personal de salud en una Microred de Apurimac-2022</p>		
<p>¿Qué relación existe entre la toma de decisiones y el bienestar laboral del personal de salud en una Microred de Apurimac-2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la toma de decisión y el bienestar laboral del personal de salud en una Microred de Apurimac-2022</p>	<p>Existe relación significativa entre la toma de decisiones y el bienestar laboral del personal de salud en una Microred de Apurimac-2022</p>		
<p>¿Qué relación existe entre el comportamiento individual y el bienestar laboral del personal de salud en una Microred de Apurimac-2022?</p>	<p>Determinar la relación entre el comportamiento individual y el bienestar laboral del personal de salud en una Microred de Apurimac-2022</p>	<p>Existe relación significativa entre el comportamiento individual y el bienestar laboral del personal de salud en una Microred de Apurimac-2022</p>		

<p>¿Qué relación existe entre la motivación y el bienestar laboral del personal de salud en una Microred de Apurimac-2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la motivación y el bienestar laboral del personal de salud en una Microred de Apurimac-2022</p>	<p>Existe relación significativa entre la motivación y el bienestar laboral del personal de salud en una Microred de Apurimac-2022</p>	<p>I5, 2: espacio físico I5, 3: iluminación I5, 4: ventilación D6: Participación en decisiones I6, 1: autonomía I6, 2: involucramiento I6, 3: participación de decisiones</p>	<p>r = Relación entre O1 y O2 Población y muestra (cuantificada) Población y muestra de 80 personales de salud Técnicas e Instrumentos de recolección de datos Encuesta y el cuestionario Técnicas de procesamiento y análisis de datos M. Excel versión 18, software SPSS ver 25</p>
--	---	--	---	--

Anexo 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Variable.1: gestión del clima institucional	Es un ambiente organizacional cuyo marco referencial está circunscrito en dos líneas como es lo tangible y lo intangible (48)	La teoría plantea que la gestión del clima institucional puede medirse a través del liderazgo, toma de decisiones, comportamiento individual, motivación de los trabajadores (49)	D1: liderazgo	I1: influencia I2: dirección I3: coordinación	ORDINAL
			D2: Toma de decisiones	I2,1: Participación I2,2: Idoneidad I2,3: capacidad resolutive	
			D3: comportamiento individual	I3,1: disciplina I3,2: iniciativa I3,3: responsabilidad	
			D4: motivación	I4,1: remuneración I4,2: reconocimiento I4,3: condición de trabajo	
Variable. 2: bienestar laboral	El bienestar laboral es la protección de los derechos e intereses sociales de empleándose una organización, presentan sus	La teoría plantea que el bienestar laboral puede medirse a través del ambiente físico,	D5: Ambiente físico	I5, 1: higiene I5, 2: espacio físico I5, 3: iluminación I5, 4: ventilación	ORDINAL

	servicios según su función (48)	participación en decisiones (50)	D6: Participación en decisiones	I6, 1: autonomía I6, 2: involucramiento I6, 3: participación de decisiones	
--	------------------------------------	-------------------------------------	------------------------------------	--	--

Anexo 3

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO

Título del instrumento: ENCUESTA No 01 Gestión del clima institucional y bienestar laboral en el personal de salud en una Microred de Apurímac-2022

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
	D1: liderazgo	I1: influencia I2: dirección I3: coordinación	1 ¿Las decisiones del gerente de la micro red de salud... influye en su trabajo para tener un bienestar laboral? 2 ¿Está satisfecho con la dirección que realiza el líder (jefe) en su trabajo para tener un bienestar laboral? 3 ¿Está satisfecho con las coordinaciones que realiza el líder (jefe) en su trabajo para tener un bienestar laboral? 4 ¿Está satisfecho con la manera de cómo se nombran los jefes en su centro laboral? 5 ¿usted está satisfecho como se manejan o solucionan los problemas laborales en su centro laboral por el jefe?	ESCALA TIPO LIKER Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
	D2: Toma de decisiones	I2,1: Participación I2,2: Idoneidad I2,3: capacidad resolutive	6 ¿Tengo la oportunidad de participar en las diferentes actividades que se desarrollan en el trabajo? 7 ¿En mi área de trabajo existe la idoneidad? 8 ¿se me asignan responsabilidades donde mi desempeño tiene capacidad resolutive? 9 ¿se toma en cuenta su participación en la programación y planificación de trabajo de su centro laboral? 10 ¿se siente satisfecha con su participación con la toma de decisiones en su institución?	

<p>V1:</p>	<p>D3: comportamiento individual</p>	<p>I3,1: disciplina I3,2: iniciativa I3,3: responsabilidad</p>	<p>11 ¿En mi trabajo existe un ambiente de disciplina entre los compañeros? 12 ¿Mi Grupo de Trabajo tienen iniciativa en las diferentes actividades? 13 ¿En mi trabajo existe un ambiente de responsabilidad entre los compañeros? 14 ¿En mi centro laboral se cumple con las actividades programadas con empatía? 15 ¿cumple con las metas o tareas que se le asigna?</p>	
	<p>D4: motivación</p>	<p>I4,1: remuneración I4,2: reconocimiento I4,3: condición de trabajo</p>	<p>16 ¿Qué tan satisfecho se encuentra con la remuneración que percibe un salario equitativo al esfuerzo que implican sus actividades de trabajo? 17 ¿Qué tan satisfecho se encuentra con respecto a los reconocimientos que se le otorga al esfuerzo que implican sus actividades de trabajo? 18 ¿Qué tan satisfecho se encuentra con respecto a la condición de trabajo que tiene actualmente? 19 ¿siente que la remuneración con la que cuenta es suficiente como para tener una calidad de vida adecuada? 20 ¿cuán seguido da reconocimientos su centro de trabajo?</p>	

Anexo 4

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DEL INSTRUMENTO

Título del instrumento: ENCUESTA No 02 Gestión del Clima Institucional y Bienestar Laboral en el Personal de Salud en una Microred de Apurimac-2022

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
V2:	D5: Ambiente físico	I5, 1: higiene I5, 2: espacio físico I5, 3: iluminación I5, 4: ventilación	1 ¿Está satisfecho con los ambientes físicos del trabajo como la higiene en los diferentes servicios? 2 ¿Está satisfecho con los ambientes físicos del trabajo como el espacio físico en los diferentes servicios? 3 ¿Está satisfecho con los ambientes físicos del trabajo como la iluminación en los diferentes servicios? 4 ¿Está satisfecho con los ambientes físicos del trabajo como la distribución en los diferentes servicios? 5 ¿Está satisfecho con los ambientes físicos del trabajo como la iluminación en los diferentes servicios? 6 ¿Está satisfecho con el ambiente físico donde labora en cuanto a la instalación eléctrica? 7 ¿Está satisfecho con la calidad de los ambientes físicos donde se atiende al paciente? 8 ¿Está satisfecho con la calidad de seguridad de los ambientes físicos donde labora?	ESCALA TIPO LIKER Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

	D6: Participación en decisiones	I6, 1: autonomía I6, 2: involucramiento I6,3: participación de decisiones	<p>9 ¿Tengo la libertad de hacer las cosas con autonomía y responsabilidad en la toma de decisiones?</p> <p>10 ¿En mi área de trabajo no existen involucramiento?</p> <p>11 ¿En mi área de trabajo no existen participación en toma de decisiones entornos de aprendizaje?</p> <p>12 ¿En mi área de trabajo se toma en cuenta mis nuevas ideas o sugerencias?</p> <p>13 ¿En mi área de trabajo se toman decisiones con influencia de la amistad?</p> <p>14 ¿En mi área de trabajo se toman decisiones con influencia del jefe?</p> <p>15 ¿En mi área de trabajo se toman decisiones por miedo de que los trabajadores se molesten o muestren indiferencia?</p> <p>16 ¿En mi área de trabajo las discrepancias de tipo personal influyen en la toma de decisiones?</p>	
--	---------------------------------	---	---	--

Certificado de validez de contenido del instrumento: Gestión del clima institucional y bienestar laboral en el personal de salud de la Microred Ocobamba - Apurímac 2022.

Variable. 1: gestión del clima institucional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	D1: liderazgo													
1	¿Las decisiones del gerente de la micro red de salud ... influye en su trabajo para tener un bienestar laboral?				X				X				X	
2	¿Está satisfecho con la dirección que realiza el líder (jefe) en su trabajo para tener un bienestar laboral?			X				X				X		
3	¿Está satisfecho con las coordinaciones que realiza el líder (jefe) en su trabajo para tener un bienestar laboral?			X				X				X		
4	¿Está satisfecho con la manera de cómo se nombran los jefes en su centro laboral?			X				X				X		
5	¿usted está satisfecho como se manejan o solucionan los problemas laborales en su centro laboral por el jefe?			X				X				X		
	D2: Toma de decisiones													
6	¿Tengo la oportunidad de participar en las diferentes actividades que se desarrollan en el trabajo?			X				X				X		
7	¿En mi área de trabajo existe la idoneidad?			X				X				X		
8	¿se me asignan responsabilidades donde mi desempeño tiene capacidad resolutive?			X				X				X		

9	¿se toma en cuenta su participación en la programación y planificación de trabajo de su centro laboral?				X									
10	¿se siente satisfecha con su participación con la toma de decisiones en su institución?		X				X			X			X	
D3: comportamiento individual														
11	¿En mi trabajo existe un ambiente de disciplina entre los compañeros?						X			X			X	
12	¿Mi Grupo de Trabajo tienen iniciativa en las diferentes actividades?					X				X			X	
13	¿En mi trabajo existe un ambiente de responsabilidad entre los compañeros?					X				X			X	
14	¿En mi centro laboral se cumple con las actividades programadas con empatía?					X				X			X	
15	¿cumple con las metas o tareas que se le asigna?					X				X			X	
D4: motivación														
16	¿Qué tan satisfecho se encuentra con la remuneración que percibe un salario equitativo al esfuerzo que implican sus actividades de trabajo?						X			X			X	
	¿cuán seguido da reconocimientos su centro de trabajo?						X			X			X	
17	¿Qué tan satisfecho se encuentra con respecto a los reconocimientos que se le otorga al esfuerzo que implican sus actividades de trabajo?					X				X			X	
18	¿Qué tan satisfecho se encuentra con respecto a la condición de trabajo que tiene actualmente?					X				X			X	

	decisiones entornos de aprendizaje?									
12	¿En mi área de trabajo se toma en cuenta mis nuevas ideas o sugerencias?									
13	¿En mi área de trabajo se toman decisiones con influencia de la amistad?									
14	¿En mi área de trabajo se toman decisiones con influencia del jefe?									
15	¿En mi área de trabajo se toman decisiones por miedo de que los trabajadores se molesten o muestren indiferencia?									
16	¿En mi área de trabajo las discrepancias de tipo personal influyen en la toma de decisiones?									

Observaciones: Ninguna.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ambrada Alarcón Ronales

Especialidad del validador: Mg. Educación Universitaria

DNI: 44802546

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.


²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....15 de junio del 202

Firma del Experto Informante.





Certificado de validez de contenido del instrumento: Gestión del clima institucional y bienestar laboral en el personal de salud de la Microred Ocobamba - Apurímac 2022.

Variable.1: gestión del clima institucional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	D1: liderazgo													
1	¿Las decisiones del gerente de la micro red de salud... influye en su trabajo para tener un bienestar laboral?			X				X					X	
2	¿Está satisfecho con la dirección que realiza el líder (jefe) en su trabajo para tener un bienestar laboral?			X				X					X	
3	¿Está satisfecho con las coordinaciones que realiza el líder (jefe) en su trabajo para tener un bienestar laboral?			X				X					X	
4	¿Está satisfecho con la manera de cómo se nombran los jefes en su centro laboral?			X				X					X	
5	¿usted está satisfecho como se manejan o solucionan los problemas laborales en su centro laboral por el jefe?			X				X					X	
	D2: Toma de decisiones													
6	¿Tengo la oportunidad de participar en las diferentes actividades que se desarrollan en el trabajo?			X				X					X	
7	¿En mi área de trabajo existe la idoneidad?			X				X					X	
8	¿se me asignan responsabilidades donde mi desempeño tiene capacidad resolutive?			X				X					X	

9	¿se toma en cuenta su participación en la programación y planificación de trabajo de su centro laboral?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	
10	¿se siente satisfecha con su participación con la toma de decisiones en su institución?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	
D3: comportamiento individual																
11	¿En mi trabajo existe un ambiente de disciplina entre los compañeros?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	
12	¿Mi Grupo de Trabajo tienen iniciativa en las diferentes actividades?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	
13	¿En mi trabajo existe un ambiente de responsabilidad entre los compañeros?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	
14	¿En mi centro laboral se cumple con las actividades programadas con empatía?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	
15	¿cumple con las metas o tareas que se le asigna?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	
D4: motivación																
16	¿Qué tan satisfecho se encuentra con la remuneración que percibe un salario equitativo al esfuerzo que implican sus actividades de trabajo?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	
	¿cuán seguido da reconocimientos su centro de trabajo?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	
17	¿Qué tan satisfecho se encuentra con respecto a los reconocimientos que se le otorga al esfuerzo que implican sus actividades de trabajo?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	
18	¿Qué tan satisfecho se encuentra con respecto a la condición de trabajo que tiene actualmente?				<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>					<input checked="" type="checkbox"/>	

	para tener una calidad de vida adecuada?			<input checked="" type="checkbox"/>				<input checked="" type="checkbox"/>	
20	¿cuán seguido da reconocimientos su centro de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>			<input checked="" type="checkbox"/>	

Variable. 2: bienestar laboral

N.º	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹	Relevancia ²	Claridad ³	Sugerencias
	D5: Ambiente físico				
1	¿Está satisfecho con los ambientes físicos del trabajo como la higiene en los diferentes servicios?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
2	¿Está satisfecho con los ambientes físicos del trabajo como el espacio físico en los diferentes servicios?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
3	¿Está satisfecho con los ambientes físicos del trabajo como la iluminación en los diferentes servicios?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
4	¿Está satisfecho con los ambientes físicos del trabajo como la distribución en los diferentes servicios?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
5	¿Está satisfecho con los ambientes físicos del trabajo como la iluminación en los diferentes servicios?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
6	¿Está satisfecho con el ambiente físico donde labora en cuanto a la instalación eléctrica?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
7	¿Está satisfecho con la calidad de los ambientes físicos donde se atiende al paciente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
8	¿Está satisfecho con la calidad de seguridad de los ambientes físicos donde labora?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
	D6: Participación en decisiones				
9	¿Tengo la libertad de hacer las cosas con autonomía y responsabilidad en la toma de decisiones?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

	decisiones entornos de aprendizaje?		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
12	¿En mi área de trabajo se toma en cuenta mis nuevas ideas o sugerencias?		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
13	¿En mi área de trabajo se toman decisiones con influencia de la amistad?		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
14	¿En mi área de trabajo se toman decisiones con influencia del jefe?		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
15	¿En mi área de trabajo se toman decisiones por miedo de que los trabajadores se molesten o muestren indiferencia?		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
16	¿En mi área de trabajo las discrepancias de tipo personal influyen en la toma de decisiones?		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

Observaciones:

NIN EVVA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg:

J. L. A. R. E. S. S. O. T. O. M. A. Y. O. R. D. A. Y. A. N. I. A.

DNI: 44717310

Especialidad del validador:

SESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

15 de junio del 2022

Firma del Experto Informante.



Verificación de validez de contenido del instrumento: Gestión del clima institucional y bienestar laboral en el personal de salud de la Microred Ocobamba - Apurímac 2022.

Variable 1: gestión del clima institucional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	D1: liderazgo													
1	¿Las decisiones del gerente de la micro red de salud... influye en su trabajo para tener un bienestar laboral?			X				X					X	
2	¿Está satisfecho con la dirección que realiza el líder (jefe) en su trabajo para tener un bienestar laboral?			X				X					X	
3	¿Está satisfecho con las coordinaciones que realiza el líder (jefe) en su trabajo para tener un bienestar laboral?			X				X					X	
4	¿Está satisfecho con la manera de cómo se nombran los jefes en su centro laboral?			X				X					X	
5	¿usted está satisfecho como se manejan o solucionan los problemas laborales en su centro laboral por el jefe?			X				X					X	
	D2: Toma de decisiones													
6	¿Tengo la oportunidad de participar en las diferentes actividades que se desarrollan en el trabajo?			X				X					X	
7	¿En mi área de trabajo existe la idoneidad?			X				X					X	
8	¿se me asignan responsabilidades donde mi desempeño tiene capacidad resolutoria?			X				X					X	
9	¿se toma en cuenta su participación en la programación y planificación de trabajo de su centro laboral?			X				X					X	

10	¿se siente satisfecha con su participación con la toma de decisiones en su institución?						X				X		
	D3: comportamiento individual												
11	¿En mi trabajo existe un ambiente de disciplina entre los compañeros?						X				X		
12	¿Mi Grupo de Trabajo tienen iniciativa en las diferentes actividades?						X				X		
13	¿En mi trabajo existe un ambiente de responsabilidad entre los compañeros?						X				X		
14	¿En mi centro laboral se cumple con las actividades programadas con empatía?						X				X		
15	¿cumple con las metas o tareas que se le asigna?						X				X		
	D4: motivación												
16	¿Qué tan satisfecha se encuentra con la remuneración que percibe un salario equitativo al esfuerzo que implican sus actividades de trabajo?						X				X		
	¿cuán seguido da reconocimientos su centro de trabajo?												
17	¿Qué tan satisfecha se encuentra con respecto a los reconocimientos que se le otorga al esfuerzo que implican sus actividades de trabajo?						X				X		
18	¿Qué tan satisfecha se encuentra con respecto a la condición de trabajo que tiene actualmente?						X				X		

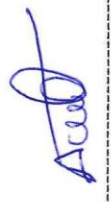
10	¿En mi área de trabajo no existen involucramiento?											X
11	¿En mi área de trabajo no existen participación en toma de decisiones entornos de aprendizaje?											X
12	¿En mi área de trabajo se toma en cuenta mis nuevas ideas o sugerencias?											X
13	¿En mi área de trabajo se toman decisiones con influencia de la amistad?											X
14	¿En mi área de trabajo se toman decisiones con influencia del jefe?											X
15	¿En mi área de trabajo se toman decisiones por miedo de que los trabajadores se molesten o muestren indiferencia?											X
16	¿En mi área de trabajo las discrepancias de tipo personal influyen en la toma de decisiones?											X

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
 Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **AGUILAR QUIROGA RUPO ANTONIO** DNI: **45083672**
 Especialidad del validador: **MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es preciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

15 de junio del 2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILLACORTA VALENCIA HENRY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del clima institucional y bienestar laboral del personal de salud en una Microred de Apurímac-2022", cuyo autor es ARCOS CHIPANA NORMA ROCIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 13 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILLACORTA VALENCIA HENRY DNI: 17860116 ORCID: 0000 0002 2982 3444	Firmado electrónicamente por: HVILLACORTAV16 el 13-08-2022 11:17:48

Código documento Trilce: TRI - 0413262