



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Clima organizacional y bienestar laboral en el personal del  
departamento ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

Tamariz Arrunategui, Mayra Alejandra (orcid.org/ 0000-0001-5983-9060)

**ASESOR:**

Dr. Godoy Caso, Juan (orcid.org/ 0000-0003-3011-7245)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y modernización del estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A Dios por guiar cada decisión que he tomado.

A mis amados padres, seguiré una vida sin hacer daño a nadie para su tranquilidad y orgullo.

A mi esposo, sin su apoyo y comprensión, hubiera sido difícil lograrlo.

### **Agradecimiento**

A las autoridades de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo y en especial al Doctor de la asignatura DIDETI, por su paciencia y los valiosos conocimientos que me ha brindado.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y Operacionalización .....	16
3.3. Población, muestra y muestreo .....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS .....	21
V. DISCUSIÓN .....	28
VI. CONCLUSIONES.....	34
VII. RECOMENDACIONES .....	36
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS .....	47

## Índice de tablas

<b>Tabla1</b>	<i>Nivel de la variable clima organizacional y bienestar laboral</i>	21
<b>Tabla2</b>	<i>Correlación entre clima organizacional y bienestar laboral</i>	22
<b>Tabla3</b>	<i>Correlación entre cooperación y bienestar laboral</i>	23
<b>Tabla4</b>	<i>Correlación entre identidad y bienestar laboral</i>	24
<b>Tabla5</b>	<i>Correlación entre estructura y bienestar laboral</i>	25
<b>Tabla6</b>	<i>Correlación entre recompensa y bienestar laboral</i>	27
<b>Tabla7</b>	<i>Criterio de valoración de fiabilidad del Alpha de Cronbach</i>	68
<b>Tabla8</b>	<i>Fiabilidad del cuestionario Clima Organizacional</i>	68
<b>Tabla9</b>	<i>Fiabilidad del cuestionario Bienestar Laboral</i>	68
<b>Tabla10</b>	<i>Nivel de la dimensión cooperación y la variable bienestar laboral</i>	81
<b>Tabla11</b>	<i>Nivel de la dimensión identidad y la variable bienestar laboral</i>	82
<b>Tabla12</b>	<i>Nivel de la dimensión estructura y variable bienestar laboral</i>	83
<b>Tabla13</b>	<i>Nivel de la dimensión recompensa y la variable bienestar laboral</i>	84
<b>Tabla14</b>	<i>Prueba de Normalidad</i>	85
<b>Tabla15</b>	<i>Valor de interpretación del Rho de Spearman</i>	85

## Índice de figuras

<b>Figura1</b>	<i>Porcentaje de la variable clima organizacional y bienestar laboral.....</i>	21
<b>Figura2</b>	<i>Porcentaje de la dimensión cooperación y la variable bienestar laboral</i>	81
<b>Figura3</b>	<i>Porcentaje de la dimensión identidad y la variable bienestar laboral .....</i>	82
<b>Figura4</b>	<i>Porcentaje de la dimensión estructura y variable bienestar laboral.....</i>	83
<b>Figura5</b>	<i>Porcentaje de la dimensión recompensa y la variable bienestar laboral</i>	84

## Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo general de estudio determinar la relación entre el clima organizacional y el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021. El enfoque de estudio fue cuantitativo, el tipo de investigación fue básico con diseño de estudio no experimental de corte transversal descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 106 servidores y la muestra se determinó a través del muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple con la que se determinó como muestra a 84 servidores del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima a quienes se aplicó como técnica de recolección de datos encuesta a través del instrumento cuestionario hallando por resultados para la variable clima organizacional en el nivel medio 50% y en el nivel bajo 50% frente a la variable bienestar laboral en el nivel medio 41,7% y en el nivel bajo 58,3%. Además, de la prueba de hipótesis ejecutada a través de la correlación de Rho de Spearman se obtuvo una correlación positiva moderada entre las variables clima organizacional y bienestar laboral con  $Rho=0,404$  (40,4%) y  $p=0,000<0,05$  (5%) consecuentemente aceptando la hipótesis general y rechazando hipótesis nula. Concluyendo que el clima organizacional se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

**Palabras clave:** Clima organizacional, bienestar laboral, cooperación, identidad, estructura.

## Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between the organizational climate and work well-being in the staff of the Diagnostic Assistance Department of a hospital in Lima during the year 2021. The study approach was quantitative, the type of research it was basic with a non-experimental cross-sectional descriptive correlational study design. The population consisted of 106 servers and the sample was determined through probabilistic sampling of a simple random type with which 84 servers from the department of diagnostic assistance of a hospital in Lima were determined as a sample, to whom it was applied as a collection technique. Of survey data through the questionnaire instrument, finding the results for the organizational climate variable at the medium level 50% and at the low level 50% compared to the variable labor well-being at the medium level 41.7% and at the low level 58, 3%. In addition, from the hypothesis test carried out through Spearman's Rho correlation, a moderate positive correlation was obtained between the organizational climate and work well-being variables with  $Rho=0.404$  (40.4%) and  $p=0.000<0.05$  (5 %) consequently accepting the general hypothesis and rejecting the null hypothesis. Concluding that the organizational climate is significantly related to occupational well-being in the staff of the diagnostic assistance department of a hospital in Lima during the year 2021.

**Keywords:** Organizational climate, labor welfare, cooperation, identity, structure.

## I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito del mundo, la Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS, 2022) estimó para el 2030 que habrá una escasez de 18 millones de personal de la salud, la mayor cantidad de ellos procedentes de países medianos y bajos recursos. Sin embargo, los países en todas las fases de mejora socioeconómica enfrentan, en diversos grados, desafíos relacionados con la capacitación, el empleo, el despliegue, la retención y el desempeño, donde la falta de inversión en la educación e instrucción continua de los trabajadores han dado lugar a una escasez persistente (OMS, 2022).

En el contexto peruano, la Agencia de Promoción de la Inversión Privada, por intermedio del programa “Bienestar Social-2021”, informaron que, con la llegada del Covid-19, las actividades de bienestar social se enfrentaron al reto de superar las barreras creadas por la virtualización y tener en cuenta el nuevo papel que juegan los servidores en el hogar. Estas actividades tuvieron como objetivo crear y mantener un clima organizacional positivo y desarrollar buenas relaciones interpersonales (ProInversión, 2022). En la misma, el “Organismo supervisor de las Contrataciones del Estado” a través de su cuestionario “Clima Organizacional – 2021” los servidores indicaron de manera general que les gustaría que se implementen programas de salud física y mental, actividades recreacionales y deporte, actividades de integración, capacitaciones sobre las contrataciones y especializaciones, convenios con entidades financieras y por último indicaron que se cumplan el horario laboral con desconexión digital y compensación de horas (OSCE, 2022).

En el contexto local, el hospital cuenta con una unidad para ayudar al diagnóstico que brinda servicios auxiliares de diagnóstico de alta complejidad, permitiendo la determinación y evaluación oportuna del estado de salud de la población, está dividido en tres sub áreas: anatomía patológica, patología clínica y diagnóstico por imágenes, con un total de ciento seis trabajadores, la realidad problemática se evidencia con problemas dentro del departamento, algunos existentes desde tiempo atrás y que se han agudizado durante la pandemia, conflictos laborales entre los mismos servidores, a causa de inexistencia de

cooperación laboral, falta de identidad no habiendo trabajo en equipo, la estructura del trabajo organizado está debilitada y la disminución de incentivos y/o recompensas ha profundizado la desmotivación de los trabajadores, generando rivalidades, inconformismo y un ambiente de trabajo estresante que dificulta el logro de metas.

Razón por la cual se genera la inclinación para generar este estudio estableciendo por problema general: ¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima, 2021?, seguidamente se plasmaron los problemas específicos: 1.- ¿En qué medida la cooperación se relaciona con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima, 2021?, 2.- ¿En qué medida la identidad se relaciona con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima, 2021?, 3.- ¿En qué medida la estructura se relaciona con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima, 2021?, y 4.- ¿En qué medida la recompensa se relaciona con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima, 2021?

Se justifica teóricamente en vista que a través de los resultados se aportó con datos relevantes y confiables respecto al clima organizacional que es cambiante en el tiempo, por ende, el entorno en el que se encuentra el trabajador también cambia, sin depender sus características físicas y psicológicas sino también del medio en el que labora, a raíz de la pandemia el entorno que tiene el empleado cambia totalmente ya que se acondiciona a trabajar a la defensiva, ante el temor de una enfermedad desconocida que podría causarle la muerte ante cualquier descuido. Seguidamente, se justifica en el contexto práctico en vista que los resultados de esta investigación servirán para poder mejorar y cambiar la realidad en el ámbito que se está estudiando, también se podrá brindar y mostrar algunas necesidades por parte de la empresa u organización ya sea pública o privada. Servirá también como pauta o antecedente del estudio para estudiantes e investigadores, la necesidad de seguir mejorando el ambiente organizacional que garantice la comodidad laboral de cada empleado. Así mismo la justificación

metodológica se basó en que en el desarrollo de la investigación se han seguido pasos y procedimientos que involucra una investigación científica, además de haber elaborado, validado y aplicado instrumentos para acopiar datos para correlacionar las variables de estudio, esperando así que este estudio pueda ser una nueva y/o mejorada estrategia para poder brindar más conocimiento del tema de investigación.

A continuación, es descrito como objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima, 2021, en la misma se plasmaron los objetivos específicos: 1.- Determinar la relación entre la cooperación y el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima, 2021, 2.- Determinar la relación entre la identidad y el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima, 2021, 3.- Determinar la relación entre la estructura y el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima, 2021 y 4.- Determinar la relación entre la recompensa y el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima, 2021.

Por otro lado, se planteó la Hipótesis general: El clima organizacional se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima, 2021, de igual forma se plasmaron las Hipótesis específicas: 1.- La cooperación se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima, 2021, 2.- La identidad se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima, 2021, 3.- La estructura se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima, 2021 y 4.- La recompensa se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se describieron los antecedentes nacionales, señalando a Espinoza y Gaspar (2018) quienes concluyeron con la existencia de correlación del confort laboral con cultura institucional ante expertos en salud del establecimiento Ascensión Huancavelica; debido principalmente, a que el valor tabulado (VT) resulta inferior al valor calculado (VC); por lo tanto; 9.4877 resulta inferior a 11,454 conforme a una significancia de 5%.

En la misma Felipe et al. (2018) se plantearon hallar la correlación de ambiente institucional con complacencia laboral, donde obtuvo por resultados una correlación de Pearson equivalente a 0,801 entre clima laboral y satisfacción laboral, concluyendo que existe significativa correlación para las dimensiones de ambiente institucional: autonomía, estructura, identidad y recompensa; junto a la complacencia laboral en los colaboradores de la rama de salud.

Apaza (2022) se propuso hallar la correlación entre bienestar laboral y cultura organizacional en profesionales de salud, concluyendo que, en el personal del establecimiento de Limatambo - 2021, se encuentra un vínculo directo y significativo del ambiente institucional con rendimiento laboral sustentándose al coeficiente de Pearson ( $r$ ) siendo 0,384, corroborando un  $P$  igual a 0,036, demostrándose que al mejorar los niveles de ambiente institucional, resulta un mejor rendimiento.

Asimismo, Rojas (2022) se planteó por propósito definir la correlación que hay entre agrado laboral y contorno organizacional del cirujano dentista, concluyendo que, hay directa y significativa relación del contorno organizacional y agrado laboral teniendo un coeficiente de Pearson ( $Rho = 0,690$  junto a la sig. = 0,000) para el cirujano dentista de un centro público ubicado en Lima Este, además, un 52.33% posee un pensamiento de agrado medio en lo laboral, mientras que un 50% posee un pensamiento de alto ambiente institucional.

De la misma forma, Saldaña (2021) de haber encuestado a 140 trabajadores, obtuvo por resultados para la variable clima organizacional y satisfacción laboral una correlación de Pearson equivalente a 0,694, concluyendo que, existe una

relación significativa y positiva para el ambiente organizativo y agrado laboral, por lo tanto, un mayor nivel de ambiente organizativo, el nivel del agrado laboral observado por cada empleado resultará mayor.

En la misma se indican los antecedentes Internacionales, citando a Minjung et al. (2019) quienes de haber encuestado a 708 empleados concluyeron que, el trabajo significativo de los empleados y un clima organizacional de apoyo impactan positivamente en el capital psicológico, lo que resulta en altos niveles de satisfacción laboral y salud mental. El capital psicológico también actúa como mediador parcial o total.

Asimismo, Monge (2018) en su investigación tuvo por propósito hallar cómo un ambiente organizacional incurre sobre el bienestar laboral, por conclusión, al encontrar el coeficiente de correlación de Pearson se pudo concluir que dentro del GAD (Gobierno Autónomo Descentralizado) Municipal del Catón Pujilí el clima organizacional que actualmente existe, predomina dentro del bienestar laboral de los empleados, se logró un índice del 0,422, lo cual indica una relación positiva y por ende refleja una cierta causalidad (causa y efecto) en cada una de las variables, todo esto puede afectar en la ejecución de su labor, así como también en la atención a los usuarios.

Berberoglu (2018) propuso evaluar las percepciones de los empleados del sector sanitario sobre el clima organizativo y comprobar la hipótesis del impacto de un ambiente organizacional sobre el rendimiento y compromiso organizacional percibido, donde concluyo que tanto el compromiso organizacional como los valores de desempeño organizacional percibidos, resultaron tener una distribución normal ( $\text{sig. } 0,200 > 0,05$ ), por lo que es importante crear un ambiente de confianza que implique una buena relación con los supervisores para contribuir al compromiso organizativo de los empleados y mejorar su percepción del rendimiento de la organización.

En la misma Ghesmaty & Cavuoto (2018) de haber encuestado a 343 trabajadores, concluyeron que las relaciones con los compañeros y el horario de trabajo flexible se relacionan positivamente con la participación y el estrés laboral, identificándose una relación bidireccional. Los empleados afirmaron que el estrés

los llevaba a aprovechar estos programas de bienestar laboral como fuente de alivio y que su disponibilidad/participación ha contribuido a reducir su estrés.

Estupiñan et al. (2020) propusieron por objetivo mejorar y establecer estrategias para que los empleados reciban el bienestar laboral adecuado, concluyeron que las empresas cuentan con bienestar laboral para sus empleados, indicando que el 53% de los encuestados reconoce que las empresas se preocupan por sus empleados, mientras que el 5% dice no estar del todo de acuerdo con el bienestar laboral, razón por la cual la mayoría de los empleados están satisfechos y motivados con su trabajo, a pesar de que desconocen el programa de beneficios de la empresa.

De la misma forma, Pedraza (2018) encuestó a 133 colaboradores concluyendo que las tres dimensiones del ambiente institucional están relacionadas significativa y positivamente a la complacencia laboral.

Seguido se describe la teoría que da fundamento a la variable clima organizacional, se fundamentó con Rensis Likert, tal como indica Brunet (2017) quien sostuvo que las conductas que presenta el personal, por una parte son una respuesta al comportamiento manifestado por los administrativos y el contexto organizacional en el que se encuentran y por otro lado, tiene que ver con el contexto subjetivo del trabajador, es decir, sus percepciones sus capacidades, sus esperanzas y sus valores; se dice que la percepción de parte del individuo condiciona la conducta que este exteriorizara en determinada situación. Por lo cual encontramos cuatro factores básicos que tienen una incidencia en la percepción individual del clima organizacional y que exponen de igual forma la causa de los micro climas que existen internamente en la organización. Los que se definen como Sistema I: Se trata del clima autoritarismo explotador, en el cual los directivos no tienen confianza alguna de su personal. Por lo que, las decisiones más importantes son fijadas desde la alta dirección y son distribuidas de manera descendente. El personal de la empresa se desarrolla dentro de un ambiente de amenazas, reprimendas y castigos que llevan solo a satisfacer sus necesidades a niveles psicológicos y de seguridad. Las interacciones mínimas que se realizan son en base a la desconfianza y el recelo. Lo que daba pie a la existencia de una

organización informal que se enfrenta a los propósitos de la organización formal. Su ambiente es equilibrado y aleatorio por lo que las interacciones de la alta dirección con el personal solo se dan como normativas específicas.

Sistema II: El clima autoritarismo paternalista consiste en una relación de confianza servicial entre la alta dirección y su personal. La mayoría de las decisiones suelen tomarse en la dirección sin embargo algunas eran tomadas desde el lado del personal. En este clima, como motivación existían las recompensas, pero también los castigos en caso sean necesarios. Las comunicaciones realizadas por el lado de los jefes se daban de manera condescendiente y por el otro, los trabajadores se expresaban con precaución. Así, la dirección se valía de las necesidades sociales de los trabajadores para mantener el control, pero se brindaba un entorno fijo y estructurado; el Sistema III: El clima consultivo se constituye un entorno dinámico en el que la gestión de la organización se ejecuta en base a los propósitos establecidos. Así la dirección presenta confianza en sus trabajadores de manera que a pesar de que buena parte de las decisiones son fijadas por esta, algunas específicas se permite la intervención del personal. Las interacciones son de tipo jefe-subordinado, pero presentan un elevado nivel de confianza y el Sistema IV: El sistema de la participación grupal, la alta dirección demuestra tener entera seguridad en los empleados. La toma de decisiones se efectúa en todos los niveles organizativos y la comunicación es de arriba hacia abajo y viceversa además de incluir ahora una comunicación lateral. Se presenta una relación de fraternidad y confianza entre la dirección y el personal que permite que exista una motivación positiva y altos niveles de rendimiento para alcanzar los objetivos planteados. Es así que todo el personal que integra la empresa actúa como un equipo con el propósito de cumplir todos los objetivos establecidos a través de un plan estratégico.

En base a cuanto más cerca se encuentre el clima organizacional de una organización al sistema de participación en grupo, la relación entre sus directivos y los subordinados será mejor, por el contrario, si el clima organizacional es más parecido al sistema autoritario, presentara relaciones deficientes.

Conforme a las teorías antes indicadas se desarrollan los enfoques conceptuales de las dimensiones del clima organizacional, según Denison (1991) (citado en Pérez et al., 2006), el clima organizacional constituye una característica permanente del entorno interno de la organización, la cual experimenta el personal, tiene una incidencia en su comportamiento y guarda relación con los valores internos que rigen a la organización. Asimismo, de acuerdo a Sandoval (2004) se trata del entorno de trabajo, que se crea y es percibido por los integrantes de la organización, que engloba el esquema de su funcionamiento, el estilo de liderazgo, la comunicación, las motivaciones, los castigos y las recompensas aplicables, que tiene un impacto directo en la conducta y el desempeño de las actividades.

Además, el clima organizacional se trata de la creación de un ambiente característico de la organización en el cual se desenvolverá el personal e impacta significativamente su bienestar ya que influye en la calidad y cantidad de trabajo que realizan (Berberoglu, 2018). Del mismo modo, sostiene McGregor citado en Moslehpour et al (2019) indica que es la manera en que los trabajadores observan las funciones internas, el tomar decisiones y establecer las normas en la organización, que afectaran su desempeño.

Se trata de la percepción y valoración del personal en relación a los procesos y procedimientos, las vinculaciones entre las personas y el entorno físico de la organización que tienen incidencia en las relaciones y repercuten en las reacciones de la conducta de los trabajadores, tanto positiva como negativamente, por lo que, se modifica la producción del trabajo (García Solarte, 2009). Igualmente, Madhukar & Sharma, (2017) indican que se trata de la visión general que el grupo de trabajadores tiene respecto al entorno dinámico de la organización, el cual se crea por medio de la interacción y que influye en su comportamiento, sus necesidades y sus relaciones.

El clima organizacional, presenta varios panoramas basados en diferentes instituciones, cómo se comportan los gerentes, quién analiza e investiga y dónde trabajan e intervenciones subjetivas. Conforme a ello se distinguen las siguientes dimensiones: cooperación, identidad, estructura y recompensa (Alvarez, 2002).

La cultura organizacional es un sistema de significado compartido organizado por miembros, que diferencia a una organización de otra (Vanesa et al., 2019). El clima organizacional se define como un sistema de valores en el que todos los miembros de una organización creen y continuamente investigan, aplican y desarrollan (Zusnita Muizu & Sari, 2019). La cultura organizacional se define como un marco cognitivo que contiene actitudes, valores, normas y respeto mutuo compartido por los miembros de una organización (Habibi Kadir & Amalia, 2017).

El clima organizacional es la percepción que tienen los miembros del ambiente de trabajo de la organización. El clima organizacional se refiere a los estilos materiales que influyen en las percepciones de los miembros sobre los valores y objetivos de la organización. El clima organizacional es un elemento físico en el cual el ambiente puede ser un atributo o atributo de la organización más que una percepción personal (Rivai et al., 2019).

Se define como los valores, que una organización manifiesta para hacer que los miembros de la organización se sientan como parte de una familia y para crear las condiciones que hacen que los miembros de la organización se sientan diferentes unos de otros (Bisbey et al., 2021). La identidad, hace referencia a los propósitos que busca alcanzar la organización observando los riesgos implícitos y buscando un buen rendimiento de parte del personal (El-Kassar & Karkoulian, 2011).

Cooperación, según Litwin y Stringer citados en Sandoval (2004), es el apoyo, son los sentimientos de soporte y amistad que experimenta el personal dentro de la organización, los cuales les permite mantenerse motivados para el cumplimiento efectivo de las actividades. Asimismo, de acuerdo a Según Pritchard y Karasick citados Díaz et al. (2019) constituye el apoyo directo que le brinda la alta dirección al personal frente a los problemas o situaciones que se presenten que le causen algún malestar, mantenga o no relación alguna con el trabajo.

Estructura, según Pritchard y Karasick citados Díaz et al. (2019) representa el deseo de la organización en poner a prueba nuevos recursos y estructuras con el fin de desarrollar el desenvolvimiento de las actividades. De igual forma, Salazar (2017) sostuvo que es un proceso por el cual se crean ideas nuevas respecto de

los productos o servicios que brinda la organización además esta debe respaldarse por medio de acciones que fomente en los empleados su comodidad para innovar por medio de un ambiente adecuado.

Recompensa, son las percepciones de cada miembro sobre apoyar y tolerar los comportamientos al interior de una empresa, los empleados considerarán aprender de las equivocaciones sin miedo a una sanción por parte de sus jefes o colegas (Díaz et al., 2019).

En la misma se describe la teoría base de la variable bienestar laboral donde Abraham Maslow, de acuerdo a García (2019) se plantea que las acciones que realizamos son causadas por la motivación que tenemos de alcanzar el propósito de satisfacer ciertas necesidades, las cuales son establecidas mediante el orden de importancia para nuestro bienestar, es decir, una jerarquía de necesidades humanas. Asimismo, se ubican las necesidades en una pirámide compuesta por cinco niveles clasificadas según el orden de importancia así encontramos:

En la base de la pirámide se localizan las necesidades fundamentales, es decir, las fisiológicas mientras que las más complejas pertenecen a la autorrealización y ocupan la parte superior de la pirámide.

Siendo las necesidades fisiológicas que están constituidas por aquellas necesidades básicas para la supervivencia y son de carácter biológicas como, respirar, dormir, tomar agua, entre otras. Estas permiten al individuo realizar los procesos biológicos esenciales para seguir viviendo.

Asimismo, las necesidades de seguridad que vienen a ser aquellas necesidades que importante para vivir, pero son distintas a las previas, ya que si las necesidades fisiológicas no son satisfechas estas no aparecerán. Es así que se tratan de necesidades orientadas a la seguridad. la estabilidad, el orden y la protección personal. Así mismo se relacionan a las expectativas y las condiciones de vida que quieren alcanzar en un periodo de tiempo determinado.

Además, las necesidades de afiliación, este tipo de necesidades cobran relevancia cuando se alcanzan las necesidades anteriores. Se dan cuando los

individuos buscan establecer vínculos afectivos entre ellos y los demás, es decir pretende salir de su entorno individual y formar vínculos con gente del entorno externo.

En la misma, las necesidades de reconocimiento, también llamado necesidades de estima, y se trata del valor que nos damos a nosotros mismos y el valor que percibimos del exterior, es decir de la sociedad. Estas actúan favoreciendo la autoestima de la persona, sus logros alcanzados y el respeto hacia los demás. Una vez que estas necesidades se alcanzan, el individuo se vuelve seguro de sí y se siente valioso por la sociedad y por último las necesidades para autorrealizarse que es el más elevado nivel en esta pirámide y en esta se encuentra las necesidades internas de la persona como la moral, la misión de su vida entre otras que buscan alcanzar su autorrealización. Este tipo de necesidades son aquellas que se alcanzan mediante la ejecución de un grupo de acciones que se realizan durante periodos de tiempo largos. Se caracterizan por ser únicos y diferentes ya que dependerán de cada persona.

Conforme a la teoría antes descrita se desarrollan los enfoques conceptuales de las dimensiones de la variable bienestar laboral, se define como aquel entorno en el cual los empleados y directivos favorecen el uso del procedimiento para mejora continuada con el propósito de proteger e impulsar su salud, seguridad y bienestar (Castañeda et al, 2017). Asimismo, Cobo y López (2011) sostienen que el bienestar laboral engloba el contexto de seguridades mentales, sociales y físicas donde es hallado el personal de la empresa, teniendo como finalidad prever disposiciones para controlar y promover el bienestar y menorar o erradicar los riesgos de enfermedades o incidentes. Del mismo modo, se trata de un estado en que se tiene la capacidad de alcanzar un equilibrio entre el trabajo y el tiempo libre, haciendo frente al estrés que produce un lugar de trabajo y teniendo relaciones sanas con los compañeros (Kuye et al, 2022).

Igualmente, se considera como aquel estado en el que los trabajadores experimentan estímulos y sentimientos positivos por lo que se manifiestan conformidad y satisfacción con su trabajo y las tareas que realizan además estas contemplan programas y beneficios, destinados a ocuparse de las

necesidades del personal que inciden directamente en su comodidad y gusto por su trabajo, afianzando su sentido de pertenencia con la organización de la que es integrante (Vera et al., 2018). También, se dice que el bienestar laboral es una necesidad de la organización, ya que se constituye como indicador positivo respecto de las acciones que adopta la organización con el propósito que la experiencia del personal sea adecuada para él y de esta forma promueva un buen desempeño para alcanzar las metas establecidas (Echevarría y Santiago, 2017).

Los puestos encaminados a la superación constituyen el mayor estímulo en el proceso de desarrollo laboral, contribuyendo todos ellos a la adaptación al entorno laboral, a una mejor producción ya la acogida de los turnos que se puedan presentar, las mismas están integrados por las dimensiones como el logro, reconocimientos, trabajo en sí, recompensa y promoción (Chiavenato, 2011).

La satisfacción laboral a menudo se define como sentimientos o actitudes hacia el trabajo o la experiencia laboral de una persona. En otras palabras, es un factor a nivel personal que refleja el gusto y las emociones de una persona sobre su trabajo (Yong et al., 2020).

El bienestar laboral es una combinación de factores psicológicos, físicos y ambientales que en realidad llevan a los empleados a decir que están satisfechos con su trabajo (Vizano et al., 2020).

Son las emociones positivas sobre el trabajo de un individuo son el resultado de una evaluación de la personalidad del individuo. Este tipo de satisfacción laboral es individual, y la satisfacción varía de una persona a otra. En términos generales, todos estarán satisfechos con su trabajo si el trabajo realizado está en línea con las esperanzas y objetivos de su trabajo (Hardiansyah et al , 2018).

La satisfacción laboral es el resultado de las percepciones que los empleados tienen de su trabajo. La medida en que su trabajo proporciona lo que se considera importante (Djoemadi et al , 2019).

Es un sentimiento positivo sobre el trabajo, el resultado de una evaluación de sus características. Las personas con alta satisfacción laboral tendrán

sentimientos positivos sobre su trabajo, mientras que las personas con baja satisfacción laboral tendrán sentimientos negativos sobre su trabajo (Soeltan & Atnani, 2018).

Los logros, es una construcción multidimensional que consta de componentes psicológicos, sociales y subjetivos que influyen en la funcionalidad general de los individuos para alcanzar sus verdaderos potenciales como miembros de la sociedad (Kumar, 2020). Asimismo, es el conjunto de componentes emocionales, sociales y físicos, que son utilizados para determinar si el trabajador se encuentra satisfecho con las condiciones a las que se encuentra expuesto en su entorno (Eiroa, 2020).

Casullo y Col (2000) sostienen que el bienestar psicosocial implica una disposición relativamente estable de percibir de manera positiva o negativa la vida. Es así que la persona, examina una serie de dimensiones que tienen que ver con el control de situaciones, los vínculos psicosociales o las relaciones que mantiene, la existencia de proyectos o los propósitos planteados y finalmente la conformidad con el mismo. Del mismo modo, constituye también el desarrollo personal del individuo que debe afrontar retos vitales además del esfuerzo que realiza para lograr sus objetivos y evaluar su situación y funcionamiento dentro de la sociedad (Zubieta et al, 2021).

Los reconocimientos, es aquel grupo de circunstancias que concurren en un entorno como consecuencia de la toma de acciones, que pueden afectar positiva o negativamente al individuo y su desarrollo (Díaz y Carrasco, 2018). Asimismo, encontramos como efectos colaterales de un buen entorno laboral, tienen una incidencia positiva en el desempeño laboral del personal, así como en el cumplimiento de las directrices, ya que el personal se encuentra conforme sin embargo si el ambiente laboral presenta factores negativos como una cultura toxica, castigos, y no se satisfacen las necesidades, será muy difícil alcanzar las metas planteadas y se generará un descontento evidente (Bernardo, 2011).

Trabajo en sí, ha sido siempre uno de los elementos destacados de la entidad. Incluso consideró más importante la disposición para trabajar en equipo que la formación académica o la experiencia, ya que, al promover un buen ambiente

de trabajo, el resultado es un equipo motivado y altamente comprometido, además de aprender naturalmente a generar sus ideas. Brinde espacio para el ingenio, como una forma de brindar una solución u ofrecer nuevos consejos para que a menudo prospere (Alatrística, 2020).

Recompensa, resulta una captación de cada integrante de una compañía sobre las recompensas que reciben debido a las contribuciones positivas al desarrollo de la organización, es el emolumento, gratificaciones o abonos que se puede hacer a los trabajadores por su buen desempeño (Díaz et al., 2018).

Promoción, son las percepciones de cada integrante al apoyar y tolerar el comportamiento al interior de una empresa, los empleados considerarán aprender de las equivocaciones sin miedo a una sanción por parte de sus superiores o colegas (Díaz et al., 2018).

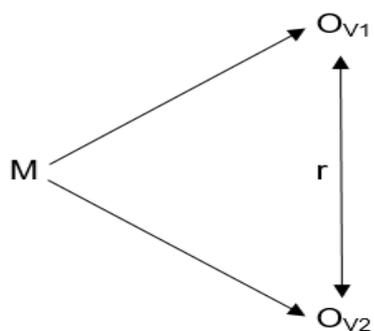
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Un estudio básico busca conocimientos sobre fenómenos naturales o del mundo real para poder así contribuir a una sociedad cada vez más avanzada que aborde mejor los desafíos humanos (Rodríguez, 2022). En merito a la definición anterior la presente investigación fue de tipo básico.

El enfoque cuantitativo ofrece la posibilidad de integrar los resultados de forma más extensa, ofrece control sobre el fenómeno, y cuenta las vistas y la magnitud de estas (Tovar, 2022). Conforme a lo indicado el estudio resultó con enfoque cuantitativo.

El diseño no experimental transeccional o transversal, resulta uno donde los investigadores analizan fenómenos que han ocurrido o están ocurriendo para llegar a conclusiones. Los fenómenos no son causados, son observados. Las variables independientes tampoco se validan porque han ocurrido, por lo que no se manipulan directamente. Asimismo, el diseño no experimental transeccional de tipo descriptivo investiga cómo incide cada categoría, patrón o nivel sobre varias variables de determinada población; resulta investigaciones netamente descriptivas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Un diseño no experimental transversal de tipo causal-correlacional logra describir la relación de diversos conceptos, categorías o variables sobre determinado momento, pudiendo ser en terminología relacionada o basándose a relaciones causales (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).



**Donde:**

m: Muestra

V1: Clima organizacional

V2: Bienestar laboral

r: Correlación entre las variables

### **3.2. Variables y Operacionalización**

Las variables son el atributo, característica o cualidades para expresar de cierto fenómeno u objeto que podría tener un valor, número o condición. Resulta una idea teórica la cual deberá transformarse en una forma concreta observable o accionable que pueda medirse (Sánchez et al., 2018).

V1: Clima organizacional. - Constituye una característica permanente del entorno interno de la empresa, la cual pone a prueba el personal, tiene una incidencia en su comportamiento y guarda relación con los valores internos que rigen a la organización (Alvarez, 2002).

V2: Bienestar laboral. - Se define como aquel entorno en el cual los empleados y directivos favorecen el uso del procedimiento para mejora continúa teniendo como fin proteger e impulsar su salud, seguridad y bienestar (Chiavenato, 2011).

Operacionalización de variables está contenida en un cuadro o tabla con entrada doble donde es mostrado de forma lógica el vínculo de la construcción teórica, cada variable, indicador y la escala de medida adoptada de todos los indicadores (Sánchez et al., 2018, p. 88).

V1: Clima organizacional. – Se medirá desde sus dimensiones: Apoyo, reglas, innovación y metas por intermedio de un cuestionario.

V2: Bienestar laboral. – Será medido a partir de sus dimensiones: Bienestar psicosocial y efectos colaterales a partir de un cuestionario.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

En esta investigación fue estimada como población unos 106 servidores del Departamento de Ayuda al Diagnóstico de un hospital de Lima. Sánchez et al. (2018), una población se define como la suma de una serie de casos o elementos, pudiendo ser objetos, personas o eventos, los cuales comparten ciertas condiciones o criterios; pudiéndose identificar dentro del campo interesado por estudiar.

Como muestra se consideró a 84 servidores del Departamento de Ayuda al Diagnóstico de un hospital de Lima. Una muestra se define como una agrupación de casos o individuos que se extraen de determinada población conforme un sistema de muestreo probabilístico o no probabilístico (Sánchez et al., 2018, p. 93).

El muestreo que se empleó fue de tipo probabilístico de tipo aleatorio simple, la misma que se determinara de acuerdo a esta fórmula:

$$n = \frac{N}{1 + \frac{(d^2)(N-1)}{z_{\alpha/2}^2 pq}}$$

**Donde:**

N = Tamaño de la población

Z= Nivel de confianza

p = Probabilidad de éxito, o proporción esperada.

q = Probabilidad de fracaso

d = Precisión (error máximo admisible en términos de proporción)

n = 84

$$n = \frac{106}{1 + \frac{(0.05^2)(106 - 1)}{(1.96^2)(0.95)}} = 84$$

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Fue aplicada de técnica para recolección de datos una encuesta, la misma que se define como el proceso desarrollado dentro del método de encuesta por muestreo aplicando un mecanismo para recopilar datos, que consiste en una serie de reactivos o preguntas, teniendo como propósito el recopilar datos fácticos sobre determinada muestra (Sánchez et al., 2018).

Se empleó por herramienta para acopiar datos un cuestionario, para medir la variable clima organizacional y bienestar laboral, estructuradas basándose en cada variable, dimensión e indicador basado en la escala de Likert teniendo opciones politómicas.

El instrumento se validó mediante el criterio de los jueces especialistas, las mismas que son las calificaciones realizadas por especialistas respecto a las preguntas que componen cada instrumento dando una apreciación respecto a su claridad, coherencia y pertinencia.

Asimismo, el instrumento realizó su confiabilidad con el Alpha de Cronbach en vista que los instrumentos a aplicar serán politómicos (más de tres opciones). La confiabilidad del Alpha de Cronbach mide a través de los programas estadísticos la consistencia interna de los instrumentos para poder aplicarse.

### **3.5. Procedimientos**

En primer momento fue elaborado cada instrumento de recolección de datos, siendo estos validados para su posterior aplicación. Seguidamente se solicitó la autorización correspondiente al encargado de un hospital de Lima para tener acceso a los colaboradores, posteriormente se coordinaron con cada uno de ellos a fin de consultar su predisposición para firmar el consentimiento informado y como consecuencia autorizaron su participación.

A continuación, fueron tabuladas cada pregunta desde la plataforma Google Forms, donde fue generado el link por cada instrumento, la misma que fue enviado a los participantes para su respuesta. Finalmente, una vez recopilado todas las respuestas fueron exportadas al Microsoft office Excel en la que se realizaron los

promedios y sumas las mismas que fueron exportados al programa estadístico SPSS 26.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para analizar y procesar los datos, este fue realizado mediante un método estadístico aplicando el programa estadístico SPSS 26 mediante el cual se realizaron los resultados descriptivos e inferenciales:

Para los resultados descriptivos se tabularon en el SPSS versión 26 las respuestas codificadas del cuestionario aplicado en este caso para la variable clima organizacional y bienestar laboral. Seguidamente fue realizado la prueba de confiabilidad de cada instrumento a través del Alpha de Cronbach, elaboración de tablas de frecuencia indicando la muestra y también las figuras con sus respectivos porcentajes por cada variable conjuntamente con sus dimensiones y luego plasmándolo al informe de tesis donde se realizaron las interpretaciones correspondientes.

Y por último en el resultado inferencial se acudió primero a una prueba de normalidad para efectos de la investigación se optará por Kolmogorov-Smirnov para muestras superiores a 50 datos siendo en este caso una muestra de 84 colaboradores, a partir del resultado de la prueba de normalidad fue optada la prueba estadística de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

En la elaboración tanto del proyecto como de la tesis se tuvieron en consideración todo lo dispuesto en la reglamentación de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo. En adición, fue empleada la normativa APA 7ma edición para citar todas las teorías y enfoques conceptuales empleados en el desarrollo de la investigación a fin de salvaguardar los derechos del autor.

De la misma forma también se respetaron los principios éticos de la investigación para ello se acudieron al consentimiento informado en mérito al principio de autonomía en vista que nadie puede ser obligado a participar dentro de la investigación, asimismo también se guardó las reservas del caso respecto a la

aplicación de los instrumentos solo con fines académicos en mérito del principio de no maleficencia y por último al momento de seleccionar a los colaboradores se actuó ceñido al principio de justicia considerando sin distinción alguna a los colaboradores.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

En esta parte se presentaron los resultados descriptivos de haber encuestado a 84 servidores del Departamento de Ayuda al Diagnóstico de un hospital de Lima, respecto a las variables clima organizacional y bienestar laboral.

**Tabla1**

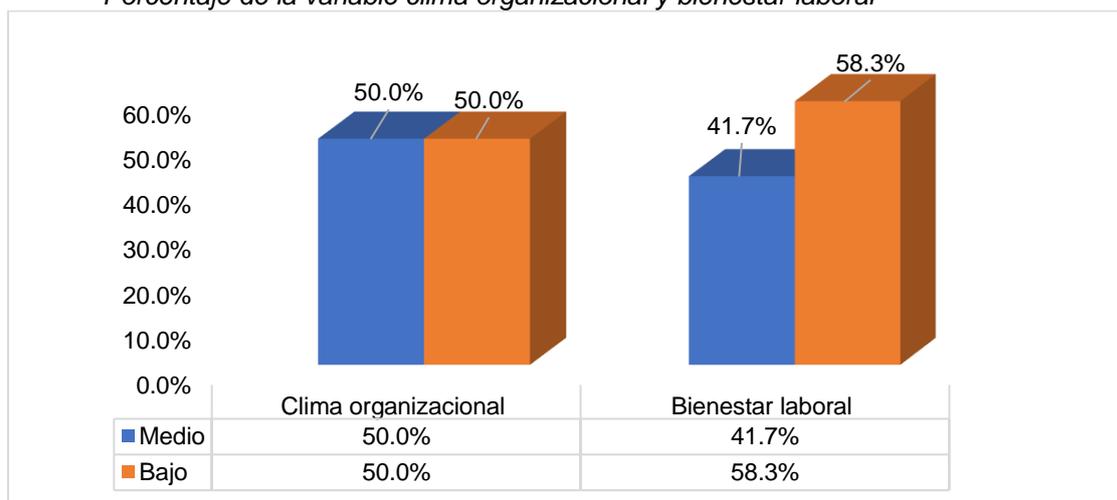
*Nivel de la variable clima organizacional y bienestar laboral*

Nivel	Clima organizacional		Bienestar laboral	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Medio	42	50,0	35	41,7
Bajo	42	50,0	49	58,3
Total	84	100,0	84	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Figura1**

*Porcentaje de la variable clima organizacional y bienestar laboral*



Fuente: Elaboración propia

Tal como indica el resultado en esta Tabla 1 y Figura 1 habiendo encuestado a 84 servidores del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima, desde esta variable clima organizacional fue evidenciado a nivel medio 50% y en el nivel bajo 50% ante la variable bienestar laboral dentro del nivel medio 41,7% y dentro del nivel bajo 58,3%, predominando en ambas variables el nivel baja, por consiguiente, se sostiene que el clima organizacional fue medio como consecuencia generó un bajo nivel de bienestar laboral en los servidores del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

## 4.2. Resultados inferenciales

### 4.2.1. Prueba de hipótesis general

HG: El clima organizacional se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

H0: El clima organizacional **NO** se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

#### Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

#### Lectura de P. valor:

Si p-valor  $\leq$  0.05, entonces se rechaza la Ho

Si p-valor  $>$  0.05, entonces se acepta la Ho

#### Utilización del estadístico de prueba:

**Tabla2**

*Correlación entre clima organizacional y bienestar laboral*

		Clima organizacional	Bienestar laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	1,000	,404**
			,000
		84	84
	Bienestar laboral	,404**	1,000
		,000	.
		84	84

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

Fuente: Elaboración Propia

**Decisión estadística:** Se encontró una correlación positiva moderada entre las variables clima organizacional y bienestar laboral con Rho=0,404 (40,4%) y

$p=0,000 < 0,05$  (5%) consecuentemente aceptando la hipótesis general y rechazando hipótesis nula.

**Conclusión estadística:** El clima organizacional se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis específico 1

HE1: La cooperación se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

H01: La cooperación **NO** se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

#### Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

#### Lectura de P. valor:

Si  $p\text{-valor} \leq 0.05$ , entonces se rechaza la  $H_0$

Si  $p\text{-valor} > 0.05$ , entonces se acepta la  $H_0$

#### Utilización del estadístico de prueba:

**Tabla3**  
*Correlación entre cooperación y bienestar laboral*

		Cooperación	Bienestar laboral
Rho de Spearman	Cooperación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,418**
		N	,000
Bienestar laboral	Bienestar	Coefficiente de correlación	,418**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		N	84

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

Fuente: Elaboración Propia

**Decisión estadística:** Se halla una correlación positiva moderada entre la dimensión cooperación y la variable bienestar laboral con  $Rho=0,418$  (41,8%) y  $p=0,000 < 0,05$  (5%) consecuentemente aceptando la hipótesis específica 1 y rechazando hipótesis nula.

**Conclusión estadística:** La cooperación se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

### Prueba de hipótesis específico 2

HE2: La identidad se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

H02: La identidad **NO** se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

### Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

### Lectura de P. valor:

Si  $p\text{-valor} \leq 0.05$ , entonces se rechaza la  $H_0$

Si  $p\text{-valor} > 0.05$ , entonces se acepta la  $H_0$

### Utilización del estadístico de prueba:

**Tabla4**  
*Correlación entre identidad y bienestar laboral*

		Bienestar	
		Identidad	laboral
Rho de Spearman	Identidad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,424**
		N	,000
			84
	Bienestar	Coefficiente de correlación	,424**
	laboral	Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			84

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

Fuente: Elaboración Propia

**Decisión estadística:** Se halló una correlación positiva moderada entre la dimensión identidad y la variable bienestar laboral con  $Rho=0,424$  (42,4%) y  $p=0,000<0,05$  (5%) con ello aceptando la hipótesis específica 2 y rechazando hipótesis nula.

**Conclusión estadística:** La identidad se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

#### 4.2.3. Prueba de hipótesis específica 3

HE3: La estructura se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

H03: La estructura **NO** se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

#### **Nivel de significancia:**

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

#### **Lectura de P. valor:**

Si  $p\text{-valor} \leq 0.05$ , entonces se rechaza la  $H_0$

Si  $p\text{-valor} > 0.05$ , entonces se acepta la  $H_0$

#### **Utilización del estadístico de prueba:**

##### **Tabla5**

*Correlación entre estructura y bienestar laboral*

			Estructura	Bienestar laboral
Rho de Spearman	Estructura	Coefficiente de correlación	1,000	,400**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Bienestar laboral	Coefficiente de correlación	,400**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

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

Fuente: Elaboración Propia

**Decisión estadística:** Se halla una correlación positiva moderada entre la dimensión estructura y la variable bienestar laboral con  $Rho=0,400$  (40,0%) y  $p=0,000 < 0,05$  (5%) con ello aceptando la hipótesis específica 3 y rechazando hipótesis nula.

**Conclusión estadística:** La estructura se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

#### 4.2.4. Prueba de hipótesis específica 4

HE4: La recompensa se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

H04: La recompensa **NO** se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

#### Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

#### Lectura de P. valor:

Si  $p\text{-valor} \leq 0.05$ , entonces se rechaza la  $H_0$

Si  $p\text{-valor} > 0.05$ , entonces se acepta la  $H_0$

#### Utilización del estadístico de prueba:

**Tabla6**  
*Correlación entre recompensa y bienestar laboral*

			Recompensa	Bienestar laboral
Rho de Spearman	Recompensa	Coefficiente de correlación	1,000	,407**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Bienestar laboral	Coefficiente de correlación	,407**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

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

Fuente: Elaboración Propia

**Decisión estadística:** Se halla una correlación positiva moderada entre la dimensión recompensa y la variable bienestar laboral con  $Rho=0,407$  (40,7%) y  $p=0,000 < 0,05$  (5%) con ello aceptando la hipótesis específica 4 y rechazando hipótesis nula.

**Conclusión estadística:** La recompensa se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del Departamento de Ayuda al Diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

## V. DISCUSIÓN

En esta sección se realizó la discusión de resultados con los antecedentes de la investigación conforme a los objetivos de la investigación, presentando la discusión sobre el objetivo general donde se obtuvo por resultados para una muestra de 84 servidores del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima, desde esta variable clima organizacional fue evidenciado a nivel medio 50% y en el nivel bajo 50% ante la variable bienestar laboral dentro del nivel medio 41,7% y dentro del nivel bajo 58,3%, predominando en el clima organizacional el nivel medio y para el bienestar laboral un nivel bajo, por consiguiente, se sostiene que el clima organizacional fue medio como consecuencia generó un bajo nivel de bienestar laboral en los servidores del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima en el 2021. Además, de la prueba de hipótesis ejecutada a través de la correlación de Rho de Spearman se obtuvo una correlación positiva moderada entre las variables clima organizacional y bienestar laboral con  $Rho=0,404$  (40,4%) y  $p=0,000<0,05$  (5%) consecuentemente aceptando la hipótesis general y rechazando hipótesis nula. Por lo que se concluyó que el clima organizacional se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

Coincidiendo con los resultados de Espinoza y Gaspar (2018) quienes en su estudio concluyeron que, existe una correlación entre bienestar laboral y ambiente institucional de expertos en la salud del establecimiento Ascensión. En la misma línea, se guardó concordancia con los resultados en la investigación de Felipe et al. (2018) quienes en su investigación sobre ambiente institucional y agrado laboral, concluyeron que existe significativa correlación para la dimensión ambiente institucional: autonomía, estructura, identidad y recompensa; junto a la complacencia laboral en los colaboradores de la rama de salud y por último hubo coincidencia con el resultado de Pedraza (2018) quien desde la investigación de satisfacción en el trabajo y ambiente organizativo desde las percepciones de los trabajadores en empresas privadas y públicas, concluyó que las tres dimensiones

del ambiente organizacional está relacionada significativa y positivamente a la satisfacción laboral.

Asimismo, se encuentra las discusiones del resultado del objetivo específico 1, hallándose en este como resultado en su dimensión cooperación se percibió dentro del nivel medio 66,7% y dentro del nivel bajo 33,3% ante la variable bienestar laboral dentro del nivel medio 41,7% y dentro del nivel bajo 58,3%, predominando en la dimensión cooperación el nivel medio y en la variable bienestar laboral el nivel bajo, por consiguiente, se sostiene que la cooperación del personal fue medio generando un bajo nivel de bienestar laboral en los servidores del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima en el 2021. Asimismo, de la contrastación de hipótesis se halló una correlación positiva moderada entre la dimensión cooperación y la variable bienestar laboral con  $Rho=0,418$  (41,8%) y  $p=0,000 < 0,05$  (5%) consecuentemente aceptando la hipótesis específica 1 y rechazando hipótesis nula. Por lo que se concluye que la cooperación se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

Discrepando con los resultados de Apaza (2022) quien en su investigación sobre bienestar laboral y cultura organizacional en profesionales de salud, concluyo que, en el personal del establecimiento de Limatambo - 2021, se encuentra un vínculo directo y significativo del ambiente institucional con rendimiento laboral sustentándose al coeficiente de Pearson ( $r$ ) siendo 0,384, corroborando un  $P$  igual a 0,036, demostrándose que al mejorar los niveles de ambiente institucional, resulta un mejor rendimiento. De la misma se discrepó con los resultados de la investigación de Rojas (2022) quien en su tesis se planteó por propósito definir la correlación que hay entre agrado laboral con contorno organizacional del cirujano dentista, concluyendo que, hay una directa y significativa relación del contorno organizacional con agrado laboral una ( $Rho = 0,690$  junto a la sig. = 0,000) para el cirujano dentista de un centro público ubicado en Lima Este, Además, un 52.33% posee un pensamiento de agrado medio en lo laboral, mientras que un 50% posee un pensamiento de alto ambiente institucional.

Seguidamente se encuentra las discusiones del resultado del objetivo específico 2, hallándose en este como resultado en su dimensión identidad se percibió en el nivel medio 15,5% y dentro del nivel bajo 84,5% ante la variable bienestar laboral dentro del nivel medio 41,7% y dentro del nivel bajo 58,3%, predominando en la dimensión identidad el nivel bajo y desde la variable bienestar labora un nivel bajo, por consiguiente, se sostiene que la identidad del personal con la institución fue bajo generando un nivel bajo de bienestar laboral en los servidores del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima en el 2021. Además, de la prueba de hipótesis se halló una correlación positiva moderada entre la dimensión identidad y la variable bienestar laboral con  $Rho=0,424$  (42,4%) y  $p=0,000<0,05$  (5%) con ello aceptando la hipótesis específica 2 y rechazando hipótesis nula. Por lo que se concluye que la identidad se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del Departamento de Ayuda al Diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

De la misma forma, Saldaña (2021) concluyo que, existe una relación significativa y positiva para el ambiente organizativo con agrado laboral, por lo tanto, un mayor nivel de ambiente organizativo, el nivel del agrado laboral observado por cada empleado resultará mayor y por último se discrepó con el resultado del estudio de Minjung et al. (2019) quienes concluyeron que, el trabajo significativo de los empleados y un clima organizacional de apoyo impactan positivamente en el capital psicológico, lo que resulta en altos niveles de satisfacción laboral y salud mental. El capital psicológico también actúa como mediador parcial o total.

En la misma línea se encuentra las discusiones del resultado del objetivo específico 3, hallándose en este como resultado en su dimensión estructura se percibió en el nivel medio 36,9% y en el nivel bajo 63,1% ante la variable bienestar laboral dentro del nivel medio 41,7% y dentro del nivel bajo 58,3%, predominando en la dimensión estructura un nivel bajo y para la variable bienestar labora un nivel bajo, por consiguiente, se sostiene que la estructura organizacional del personal fue bajo generando un bajo nivel de bienestar laboral en los servidores del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima en el 2021. Asimismo, de la prueba de hipótesis se halló una correlación positiva moderada entre la dimensión estructura y la variable bienestar laboral con  $Rho=0,400$  (40,0%) y

$p=0,000 < 0,05$  (5%) con ello aceptando la hipótesis específica 3 y rechazando hipótesis nula. Por lo que se concluyó que la estructura se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

Concordando con los resultados de la investigación de Monge (2018) quien desde la investigación del ambiente institucional y bienestar en el trabajo, concluyo que dentro del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Catón Pujilí el clima organizacional que actualmente existe, predomina dentro del bienestar laboral de los empleados, logrando un índice del 0,422, lo cual indica una relación positiva y por ende refleja una cierta causalidad (causa y efecto) en cada una de las variables, todo esto puede afectar en la ejecución de su labor, así como también en la atención a los usuarios.

Por otro lado discrepando con los resultados de Berberoglu (2018) quien en su investigación de haber evaluado las percepciones de los empleados del sector sanitario sobre el clima organizativo y comprobar la hipótesis del impacto del ambiente organizacional sobre el rendimiento organizacional y del compromiso organizacional percibido, concluyó que tanto el compromiso organizacional como los valores de desempeño organizacional percibido resultaron tener una distribución normal ( $\text{sig. } 0,200 > 0,05$ ), por lo que es importante crear un ambiente de confianza que implique una buena relación con los supervisores para contribuir al compromiso organizativo de los empleados y mejorar su percepción del rendimiento de la organización.

De otro modo, se discrepó con los resultados de Rojas (2022) quien se planteó definir la correlación que hay entre agrado laboral con contorno organizacional del cirujano dentista, concluyendo que, hay directa y significativa relación del contorno organizacional con agrado laboral una ( $Rho = 0,690$  junto a la  $\text{sig.} = 0,000$ ) para el cirujano dentista de un centro público ubicado en Lima Este, Además, un 52.33% posee un pensamiento de agrado medio en lo laboral, mientras que un 50% posee un pensamiento de alto ambiente institucional y de las misma forma se coincidió con Saldaña (2021) concluyo que, existe una relación significativa y positiva para el ambiente organizativo con agrado laboral, por lo tanto,

un mayor nivel de ambiente organizativo, el nivel del agrado laboral observado por cada empleado resultará mayor.

Finalmente, se encuentra las discusiones del resultado del objetivo específico 4, hallándose en este como resultado en su dimensión recompensa se percibió en el nivel medio 63,1% y en el nivel bajo 28,6% ante la variable bienestar laboral dentro del nivel medio 41,7% y dentro del nivel bajo 58,3%, predominando en la dimensión recompensa un nivel regular y para la variable bienestar labora un nivel bajo, por consiguiente, se sostiene que la recompensa percibida por el personal fue regular generando con ello un nivel bajo de bienestar laboral en los servidores del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima en el 2021. Asimismo, de la prueba de hipótesis se halló una correlación positiva moderada entre la dimensión recompensa y la variable bienestar laboral con  $Rho=0,407$  (40,7%) y  $p=0,000<0,05$  (5%) con ello aceptando la hipótesis específica 4 y rechazando hipótesis nula. Por lo que se concluye que la recompensa se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

Discrepando con los resultados de la investigación de Ghesmaty & Cavuoto (2018) quienes de analizar los efectos concurrentes de seis factores psicosociales en la participación actual y en la probabilidad auto declarada de participar en el futuro en programas de bienestar laboral, concluyeron que las relaciones con los compañeros y el horario de trabajo flexible se relacionan positivamente con la participación y el estrés laboral general se identificó con una relación bidireccional. Los empleados afirmaron que el estrés les llevaba a aprovechar estos programas de bienestar laboral como fuente de alivio y que su disponibilidad/participación ha contribuido a reducir su estrés.

De la misma manera se discrepó con los resultados de Estupiñan et al. (2020) quienes de haber mejorado y establecido estrategias para que los empleados reciban el bienestar laboral adecuado, concluyeron que las empresas cuentan con bienestar laboral para sus empleados, indicando que el 53% de los encuestados reconoce que las empresas se preocupan por sus empleados, mientras que el 5% dice no estar del todo de acuerdo con el bienestar laboral,

razón por la cual la mayoría de los empleados están satisfechos y motivados con su trabajo, a pesar de que desconocen el programa de beneficios de la empresa, también se discrepó con los resultados de Espinoza y Gaspar (2018) quienes en su estudio concluyeron que, existe una correlación entre bienestar laboral y ambiente institucional de expertos en la salud del C.S Ascensión.

En la misma línea, se guardó concordancia con los resultados en la investigación de Felipe et al. (2018) quienes en su investigación sobre ambiente institucional y agrado laboral, donde pudo concluir que existe significativa correlación para la dimensión ambiente institucional: autonomía, estructura, identidad y recompensa; junto a la complacencia laboral en los colaboradores de la rama de salud, por último se discrepó con los resultados de Apaza (2022) quien en su investigación sobre bienestar laboral y cultura organizacional en profesionales de salud, concluyo que, en el personal del C.S de Limatambo - 2021, se encuentra un vínculo directo y significativo del ambiente institucional con rendimiento laboral sustentándose al coeficiente de Pearson ( $r$ ) siendo 0,384, corroborando un P igual a 0,036, demostrándose que al mejorar los niveles de ambiente institucional, resulta un mejor rendimiento.

## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** Respecto al objetivo general se obtuvo por resultados para la variable clima organizacional en el nivel medio 50% y en el nivel bajo 50% frente a la variable bienestar laboral en el nivel medio 41,7% y en el nivel bajo 58,3%. Además, de la prueba de hipótesis ejecutada a través de la correlación de Rho de Spearman se obtuvo una correlación positiva moderada entre las variables clima organizacional y bienestar laboral con  $Rho=0,404$  (40,4%) y  $p=0,000<0,05$  (5%) consecuentemente aceptando la hipótesis general y rechazando hipótesis nula. Por lo que se concluyó que el clima organizacional se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

**Segundo:** Referido al objetivo específico 1, se halló por resultados para la dimensión cooperación se percibió en el nivel medio 66,7% y en el nivel bajo 33,3% frente a la variable bienestar laboral en el nivel medio 41,7% y en el nivel bajo 58,3%. Asimismo, de la contrastación de hipótesis se halló una correlación positiva moderada entre la dimensión cooperación y la variable bienestar laboral con  $Rho=0,418$  (41,8%) y  $p=0,000<0,05$  (5%) consecuentemente aceptando la hipótesis específica 1 y rechazando hipótesis nula. Por lo que se concluye que la cooperación se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

**Tercero:** Sobre el objetivo específico 2, se obtuvo por resultados para la dimensión identidad se percibió en el nivel medio 15,5% y en el nivel bajo 84,5% frente a la variable bienestar laboral en el nivel medio 41,7% y en el nivel bajo 58,3%. Además, de la prueba de hipótesis se halló una correlación positiva moderada entre la dimensión identidad y la variable bienestar laboral con  $Rho=0,424$  (42,4%) y  $p=0,000<0,05$

(5%) con ello aceptando la hipótesis específica 2 y rechazando hipótesis nula. Por lo que se concluye que la identidad se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

**Cuarto:** Vinculado al objetivo específico 3, se halló por resultados para la dimensión estructura se percibió en el nivel medio 36,9% y en el nivel bajo 63,1% frente a la variable bienestar laboral en el nivel medio 41,7% y en el nivel bajo 58,3%. Asimismo, de la prueba de hipótesis se halló una correlación positiva moderada entre la dimensión estructura y la variable bienestar laboral con  $Rho=0,400$  (40,0%) y  $p=0,000<0,05$  (5%) con ello aceptando la hipótesis específica 3 y rechazando hipótesis nula. Por lo que se concluyó que la estructura se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

**Quinto:** Por último, relacionado al objetivo específico 4, se halló por resultados para la dimensión recompensa se percibió en el nivel medio 63,1% y en el nivel bajo 28,6% frente a la variable bienestar laboral en el nivel medio 41,7% y en el nivel bajo 58,3%. Asimismo, de la prueba de hipótesis se halló una correlación positiva moderada entre la dimensión recompensa y la variable bienestar laboral con  $Rho=0,407$  (40,7%) y  $p=0,000<0,05$  (5%) con ello aceptando la hipótesis específica 4 y rechazando hipótesis nula. Por lo que se concluye que la recompensa se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primero:** Concordante con cada resultado es recomendable para el responsable del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima, programar audiencias individuales con el personal a fin de saber sus inquietudes, problemas y requerimos a fin de implementar acciones dirigidos a propiciar un alto bienestar laboral en el personal.
- Segundo:** Se recomienda al personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima practicar una cooperación entre sus colegas a fin de optimizar el bienestar laboral.
- Tercero:** Se recomienda al personal encargado del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima implementar actividades orientados a la optimización de la identidad institucional en el personal.
- Cuarto:** A partir de los resultados se recomienda al encargado del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima hacer un seguimiento permanente del personal y evaluaciones pertinentes a fin de lograr una adecuada cohesión de la estructura funcional del personal.
- Quinto:** se recomienda al encargado del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima, propiciar recompensas consistentes en días libres, horarios flexibles, actividades recreativas y almuerzos de camaradería por el cumplimiento de metas individuales o grupales.
- Sexto :** Implementar y/o fortalecer la gestión por procesos, la cual considera dentro de sus principios que el progreso de toda institución va de la mano con el compromiso de sus servidores y del trabajo que realizan, el generar y mantener un entorno laboral agradable proporcionando mejores herramientas para la comodidad de los trabajadores en sus respectivos puestos es de gran importancia obteniendo como

resultado servidores motivados, satisfechos y productivos además de que sus destrezas sean en beneficio de los usuarios y la institución.

## REFERENCIAS

- Alatrística Oblitas, G. I. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Revistas de investigación UNMSM*, XXIII(46), 89-98. doi:10.15381/gtm.v23i46.19157
- Alvarez Valverde, S. V. (2002). La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología. Abril-agosto 2001. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 1-202.
- Apaza Guevara, B. F. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del centro de salud de Limatambo, Anta, Cusco, Perú – 2021*. [tesis de Maestría], Universidad César Vallejo, Lima, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79679/Apaza\\_GBFS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79679/Apaza_GBFS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Berberoglu, A. (2018). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18(399), 1-9. <https://link.springer.com/content/pdf/10.1186/s12913-018-3149-z.pdf>
- Bernardo Brancato, F. J. (2011). *¿Puede influir el clima laboral en la productividad?* [tesis de Titulación], Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza. [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/4936/brancato-puedeinfluirclimallaboralenlaproductividad.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4936/brancato-puedeinfluirclimallaboralenlaproductividad.pdf)
- Bisbey, T. M., Kilcullen, M. P., Thomas, E. J., Ottosen, M. J., Tsao, K., & Salas, E. (February de 2021). Safety Culture: An Integration of Existing Models and a Framework for Understanding Its Development. *Human Factors and Ergonomics Society*, LXIII(1), 88-110. doi:10.1177/0018720819868878
- Brunet, L. (2017). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, diagnóstico y consecuencias*. Mexico: Trillas. <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>

- Castañeda Herrera, Y., Betancourt, J., Salazar Jiménez, N. L., & Mora Martínez, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Psicología, psicoanálisis y conexiones*, 9(14), 1-13. [file:///328547-Texto%20del%20art\\_culo-130295-2-10-20210414.pdf](file:///328547-Texto%20del%20art_culo-130295-2-10-20210414.pdf)
- Casullo, M., & Castro Solano, A. (2000). Evaluación del bienestar psicológico. *Revista de Psicología de la PUCP*, 13(2), 37-68. <Dialnet-EvaluacionDelBienestarPsicologicoEnEstudiantesAdol-4531342.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos* (Novena ed.). México, México: McGraw Hill. [https://www.academia.edu/28898620/ADMINISTRACION\\_DE\\_RECURSOS\\_HUMANOS\\_Chiavenato\\_9na\\_ed](https://www.academia.edu/28898620/ADMINISTRACION_DE_RECURSOS_HUMANOS_Chiavenato_9na_ed)
- Cobo Martín, J. M., & Lopez Refojo, L. (2011). Estudio sobre la promoción de la salud y la cultura del bienestar en las empresas del IBEX 35. (260), 92-100. <https://www.compromisorse.com/upload/estudios/000/163/Estudiobienestar.pdf>
- Cseh, S., Zorga, B., Sipos, D., Fináncz, J., & Csima, M. (2021). Professional well-being of nurses in Southwest Hungarian hospitals. *Kontakt*, 76-82. doi:10.32725/kont.2021.016
- Díaz Pincheira, F., & Carrasco Garcés, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 1-14. <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n4/0186-1042-cya-63-04-00002.pdf>
- Díaz Velandia, L. A., Olave Chacón, Y. Y., Ospina Huertas, J. C., & Parra Ávila, M. L. (2019). *La Gestión Directiva Desde El Clima Organizacional En El Centro De Idiomas Cafam En Bogotá*. [tesis de Titulación], Universidad Francisco José De Caldas, Bogotá. <https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/25105/OlaveChaconYennyYadid2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Djoemadi, F., Setiawan, M., Noermijati, N., & Irawanto, D. (June de 2019). The effect of work satisfaction on employee engagement. *Polish journal of managemnet studies*, 101-111. doi:10.17512/pjms.2019.19.2.08
- Echevarría Alicea, K., & Santiago Ortega, R. (2017). Percepcion del Bienestar laboral de los empleados : Estudio comparativo segun el género. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10(2), 17-27.<file:///Downloads/SSRN-id3039711.pdf>
- Echevarría Bustamante, J. J. (2020). *Clima organizacional y bienestar laboral del personal de Salud del Instituto Nacional de Salud, Lima 2019*. [tesis de Maestría], Lima, Perú.
- Eiroa Orosa, F. J. (2020). Understanding Psychosocial Wellbeing in the Context of Complex and Multidimensional Problems. *International Journal of Environmental Research and Public Health*(17), 1-8.[https://www.researchgate.net/publication/343694968\\_Understanding\\_Psychosocial\\_Wellbeing\\_in\\_the\\_Context\\_of\\_Complex\\_and\\_Multidimensional\\_Problems](https://www.researchgate.net/publication/343694968_Understanding_Psychosocial_Wellbeing_in_the_Context_of_Complex_and_Multidimensional_Problems)
- El-Kassar, A.-N. N., & Karkoulian, S. (2011). Organizational Climate and its Effects on the Employees Commitment. *The Business Review, Cambridge*, 19(1), 127-135.  
[https://www.researchgate.net/publication/312587192\\_Organizational\\_Climate\\_and\\_its\\_Effects\\_on\\_the\\_Employees\\_Commitment](https://www.researchgate.net/publication/312587192_Organizational_Climate_and_its_Effects_on_the_Employees_Commitment)
- Espinoza Ochoa, A. E., & Gaspar Huaman, J. (2018). *Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del centro de salud ascensión Huancavelica 2018*. [tesis de Maestría], Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.  
[http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2136/9-.%20T051\\_47492664.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2136/9-.%20T051_47492664.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Estupiñan Peña, J. H., Aponte Gomez, E. J., & Medina Roberto, L. D. (2020). *Estrategias para mejorar el bienestar laboral de los empleados de la*

*empresa Scares Colombia*. [tesis de Titulación], Universidad Politecnico Grancolombiano, Bogota.

<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/2063/Investigacion3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Felipe Bravo, G. M., Aguilar Chávez, P. V., Becerra Julca, A. E., Lara Cieza, D., Jesús Ramírez, G. D., Pesantes, Z., & Walter, H. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en el servicio de emergencia de un hospital estatal. *Sciéndo*, 21(3), 369-374. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2070/1971>

Garcia Allen, J. (2019). *psicología y mente*. <https://psicologiaymente.com/psicologia/piramide-de-maslow>

García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración*(42), 43-61. <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Ghesmaty Sangachin, M., & Cavuoto, L. (2018). Interactive effects of work psychosocial factors on participation in workplace wellness programs. *Journal of workplace behavioral health*, 33(1), 24-42. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/15555240.2017.1408415?needAccess=true>

Habibi Kadir, M. A., & Amalia, L. (May de 2017). The Effect Of Job Motivation, Compensation, Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Employee Performance Of The Ministry Of Man Power. *International Journal of Business and Management Invention*, VI(5), 73-80. [https://www.ijbmi.org/papers/Vol\(6\)5/version-3/J0605037380.pdf](https://www.ijbmi.org/papers/Vol(6)5/version-3/J0605037380.pdf)

Hardiansyah, A. T., Amelia, A., & Santika, M. (2018). Kepuasan kerja sebagai faktor terbentuknya sikap kerja pegawai negeri sipil kantor kecamatan klampis, Bangkalan. *XII*(2). doi:<https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4956>

- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hern%C3%A1ndez-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n.pdf>
- Kumar, C. (2020). Psychosocial Well-Being of Individuals. *Encyclopedia of the UN Sustainable Development Goals*. [https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-319-95870-5\\_45#howtocite](https://link.springer.com/referenceworkentry/10.1007/978-3-319-95870-5_45#howtocite)
- Kuye, J., Akinyemi, P., Olanrewaju, O., Emmanuel, O., & Olusola, F. (March de 2022). Occupational Wellness and its Determinants among Cocoa Farmers in South-West Nigeria. *Texila International Journal of Public Health*, 1-9. [https://www.researchgate.net/profile/Patrick-Akinyemi/publication/360007966\\_Occupational\\_Wellness\\_and\\_its\\_Determinants\\_among\\_Cocoa\\_Farmers\\_in\\_South-West\\_Nigeria/links/625c0b911c096a380d0c83d6/Occupational-Wellness-and-its-Determinants-among-Cocoa-Farmers-](https://www.researchgate.net/profile/Patrick-Akinyemi/publication/360007966_Occupational_Wellness_and_its_Determinants_among_Cocoa_Farmers_in_South-West_Nigeria/links/625c0b911c096a380d0c83d6/Occupational-Wellness-and-its-Determinants-among-Cocoa-Farmers-)
- Madhukar, V., & Sharma, S. (2017). Organisational Climate: A conceptual perspective. *International journal of Management, IT and Engineering*, 7(8), 276-293. [https://www.researchgate.net/publication/325057614\\_Organisational\\_Climate\\_A\\_Conceptual\\_Perspective](https://www.researchgate.net/publication/325057614_Organisational_Climate_A_Conceptual_Perspective)
- Mejia Quijano, R. C. (2003). Como crear un ambiente de control en las organizaciones. *Revista Universidad EAFIT*, 31-38. [file:///revista,+Gestor\\_a+de+la+revista,+919-2810-1-CE.pdf](file:///revista,+Gestor_a+de+la+revista,+919-2810-1-CE.pdf)
- Minjung, K., Chan Hyung, A. K., Newman, J. I., Ferris, G. R., & Perrewé, P. L. (2019). The antecedents and consequences of positive organizational behavior: the role of psychological capital in promoting employee well-being in sports organizations. *Sports Management Review*, XXII(1), 108-125. doi:10.1016/j.smr.2018.04.003

- Monge Vaca, M. G. (2018). *El clima organizacional y bienestar laboral en el Gad municipal del cantón Pujilí*. [tesis de Titulación], Universidad Tecnica de Cotopaxi, Latacunga, Ecuador.  
<http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/4490/1/PI-000647.pdf>
- Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W., & Keung Wong, W. (2019). Organizational Climate and Work Style: The Missing Links for Sustainability of Leadership and Satisfied Employees. *Sustainability*, 11(125), 1-17. Obtenido de <https://www.mdpi.com/2071-1050/11/1/125>
- OMS. (21 de abril de 2022). *Personal sanitario*: [https://www.who.int/es/health-topics/health-workforce/4#tab=tab\\_1](https://www.who.int/es/health-topics/health-workforce/4#tab=tab_1)
- OPS. (29 de abril de 2022). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*  
[https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es)
- OSCE. (21 de abril de 2022). *Plan de Bienestar Social y Clima Organizacional para el año 2022 del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE*:  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2676514/Plan%20de%20bienestar%20social%20y%20clima%20organizacional%20del%20OSCE%202022.pdf>
- Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(1), 90-101. <http://www.scielo.org.co/pdf/rlsi/v15n1/1794-4449-rlsi-15-01-90.pdf>
- Pérez de Maldonado, I., Maldonado Pérez, M., & Bustamante Uzcátegui, S. (2006). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional. *Investigación y Postgrado*, 21(2), 231-248. <https://www.redalyc.org/pdf/658/65821209.pdf>

- ProInversión. (21 de abril de 2022). *Plan de Bienestar Social 2021*: <http://consulta.proinversion.gob.pe/consulta/dlFile?var=t8FhxIKAhW5o7%2FRfoCehmOIZk5inpRkoX9yXYC1sZ7illc%3D>
- Rivai, R., Murfat, M. Z., & Gani, M. U. (February de 2019). Organizational Culture and Organizational Climate as a Determinant of Motivation and Teacher Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, VI(2), 555-566. doi:10.14738/assrj.62.6267.
- Rodríguez, D. (7 de mayo de 2022). *Investigación básica: características, denición, ejemplos*: <https://es.scribd.com/document/408948202/investigacion-Basica>
- Rojas Rueda, J. R. (2022). *Clima organizacional y Satisfacción laboral de los Cirujano Dentistas de una entidad pública en Lima Este 2021*. [tesis de Maestría], Universidad César Vallejo, Lima, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79442/Rojas\\_RJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79442/Rojas_RJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salazar Tovar, C. T. (2017). Creando un ambiente organizacional para la innovacion. *CIEG(27)*, 66-80. [https://www.grupocieg.org/archivos\\_revista/Ed.%2027%20\(66-80\)-Salazar%20Carlos\\_articulo\\_id288.pdf](https://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.%2027%20(66-80)-Salazar%20Carlos_articulo_id288.pdf)
- Saldaña Quiroz, S. F. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una Institución Pública de Lima Metropolitana 2020*. [tesis de Titulación], Universidad César Vallejo, Lima, Perú. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58939/Salda%c3%b1a\\_QSF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58939/Salda%c3%b1a_QSF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sánchez Carlessi, H. H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (Junio de 2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima, Perú: Bussiness Support Aneth S.R.L. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

- Sandoval Caraveo, M. d. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 27, 83-88. <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402/3399>
- Segredo Pérez, A. M. (2012). Clima organizacional y control interno. [https://www.researchgate.net/publication/302926139\\_CLIMA\\_ORGANIZACIONAL\\_Y\\_CONTROL\\_INTERNO](https://www.researchgate.net/publication/302926139_CLIMA_ORGANIZACIONAL_Y_CONTROL_INTERNO)
- Servir. (27 de agosto de 2020). *Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 068-2020-Servir-PE: Formalizar la aprobación de la Directiva del Subsistema de Gestión del Rendimiento, que en anexo forma parte de la presente Resolución*: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1273649/Res068-2020-SERVIR-PE.pdf>
- Servir. (16 de abril de 2022). *Gestión de Rendimiento (GDR) en cifras*: <https://datstudio.google.com/u/0/reporting/f2d00566-f29f-4b3f-9916-2f6ada4f49f6/page/SOQnB>
- Soeltan, M., & Atnani, M. (June de 2018). w Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress on the Turnover Intention Affect University Management. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, V(3), 439-448. doi:<https://doi.org/10.31843/jmbi.v5i3.178>
- Søvold, L. E., Naslund, J. A., Kousoulis, A. A., Saxena, S., Qoronfleh, M. W., Grobler, C., & Münter, L. (2021). Prioritizing the mental health and wellbeing of health workers: an urgent global public health priority. *Public Health Front.*(9). doi:<https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.679397>
- Tovar, L. (7 de mayo de 2022). *Investigación cuantitativa*: [http://evaluacion.azc.uam.mx/assets/investigacion\\_cuantitativa.pdf](http://evaluacion.azc.uam.mx/assets/investigacion_cuantitativa.pdf)
- Vanesa, Y. Y., Matondang, R., Sadalia, I., & Toyib Daulay, M. (May de 2019). The Influence Of Organizational Culture, Work Environment. *American International Journal of Business Management*, II(5), 37-45. <https://www.aijbm.com/wp-content/uploads/2019/05/F253745.pdf>

- Vera, M., Vélez, C. A., & Córdova, M. F. (2018). Efectos de la depresión en el bienestar laboral: El rol modulador del apoyo social en el trabajo. *Investigatio*(10), <http://52.89.153.187/index.php/IRR/article/view/142/120>
- Vizano, N. A., Utami, W., Johanes, S., Herawati, A., Aima, H., Sutawijaya, A. H., . . . Widayati, C. C. (October de 2020). Effect of Compensation and Organization Commitment on Turnover Intention with Work Satisfaction as Intervening Variable in Indonesian Industries. *Systematic Reviews in Pharmacy*, *XI*(9), 287-298.<https://www.sysrevpharm.org/articles/effect-of-compensation-and-organization-commitment-on-turnover-intention-with-work-satisfaction-as-intervening-variable.pdf>
- Yong, L., Huang, H., & Chen, Y.-Y. (December de 2020). Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, *CXIX*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2020.105640>
- Zubieta, E., Muratori, M., & Fernandez, O. (2021). Bienestar Subjetivo y psicosocial: Explorando Diferencias de Género. *Salud Y Sociedad*, *3*(1), 66-76.<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/salsoc/v3n1/a05.pdf>
- Zusnita Muizu, W. O., & Sari, D. (March de 2019). Improving employee performance through organizational culture, leadership, and work motivation: survey on banking organizations in southeast Sulawesi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, *XX*(1), 71-88. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1209339&val=10476&title=IMPROVING%20EMPLOYEE%20PERFORMANCE%20THROUGH%20ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20LEADERSHIP%20AND%20WORK%20MOTIVATION%20SURVEY%20ON%20BANKING%20ORGANIZATIONS%20IN%20SOUTHEAST%20SU>

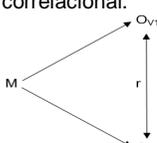
## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y bienestar laboral en el personal del departamento ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima, 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																																										
<p><b>Problema general</b> ¿En qué medida el clima organizacional se relaciona con el bienestar laboral en el personal del Departamento de Ayuda al Diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021?</p> <p><b>Problemas específicos</b> 1.- ¿En qué medida la cooperación se relaciona con el bienestar laboral en el personal del Departamento de Ayuda al Diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021? 2.- ¿En qué medida la identidad se relaciona con el bienestar laboral en el personal del Departamento de Ayuda al Diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021? 3.- ¿En qué medida la estructura se relaciona con el bienestar laboral en el personal del Departamento de Ayuda al Diagnóstico de un</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el clima organizacional y el bienestar laboral en el personal del Departamento de Ayuda al Diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> 1.- Determinar la relación entre la cooperación y el bienestar laboral en el personal del Departamento de Ayuda al Diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021. 2.- Delimitar la relación entre la identidad y el bienestar laboral en el personal del Departamento de Ayuda al Diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021. 3.- Determinar la relación entre la estructura y el bienestar laboral en el personal del Departamento de Ayuda al Diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021. 4.- Describir la relación entre la recompensa y el</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El clima organizacional se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del Departamento de Ayuda al Diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> 1.- La cooperación se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del Departamento de Ayuda al Diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021. 2.- La identidad se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del Departamento de Ayuda al Diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021. 3.- La estructura se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del Departamento de Ayuda al Diagnóstico de</p>	<p>V1: Clima organizacional</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítem</th> <th>Escala/Nivel y rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="6">Cooperación</td> <td rowspan="6">1. Apoyo recíproco 2. Apoyo de los compañeros 3. Comprensión mutua 4. Confianza mutua 5. Armonía interpersonal 6. Apoyo en la solución de problemas relacionados con el trabajo</td> <td>1</td> <td rowspan="3">Ordinal</td> </tr> <tr> <td>2</td> </tr> <tr> <td>3</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td rowspan="3">Medio: 41-56</td> </tr> <tr> <td>5</td> </tr> <tr> <td>6</td> </tr> <tr> <td rowspan="6">Identidad</td> <td rowspan="6">1. Orgulloso con su trabajo 2. Trabajo como desafío 3. Trabajo significativo 4. Trabajo contributivo 5. Compromiso con el trabajo 6. trabajo en equipo</td> <td>7</td> <td rowspan="2">Bajo: 24-40</td> </tr> <tr> <td>8</td> </tr> <tr> <td>9</td> </tr> <tr> <td>10</td> </tr> <tr> <td>11</td> </tr> <tr> <td>12</td> </tr> <tr> <td rowspan="6">Estructura</td> <td rowspan="6">1. Organización 2. Tareas de acorde a las funciones 3. Normas y reglas claras 4. Tarea acorde a la capacidad 5. Decisiones adecuadas 6. Trabajo organizado y panificado</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>14</td> </tr> <tr> <td>15</td> </tr> <tr> <td>16</td> </tr> <tr> <td>17</td> </tr> <tr> <td>18</td> </tr> <tr> <td rowspan="6">Recompensa</td> <td rowspan="6">1. Valoración del trabajo 2. Reconocimiento 3. Incentivos laborales 4. Críticas bien intencionadas 5. Corrección direccionada 6. Aceptación de críticas</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>20</td> </tr> <tr> <td>21</td> </tr> <tr> <td>22</td> </tr> <tr> <td>23</td> </tr> <tr> <td>24</td> </tr> </tbody> </table>				Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala/Nivel y rango	Cooperación	1. Apoyo recíproco 2. Apoyo de los compañeros 3. Comprensión mutua 4. Confianza mutua 5. Armonía interpersonal 6. Apoyo en la solución de problemas relacionados con el trabajo	1	Ordinal	2	3	4	Medio: 41-56	5	6	Identidad	1. Orgulloso con su trabajo 2. Trabajo como desafío 3. Trabajo significativo 4. Trabajo contributivo 5. Compromiso con el trabajo 6. trabajo en equipo	7	Bajo: 24-40	8	9	10	11	12	Estructura	1. Organización 2. Tareas de acorde a las funciones 3. Normas y reglas claras 4. Tarea acorde a la capacidad 5. Decisiones adecuadas 6. Trabajo organizado y panificado	13	14	15	16	17	18	Recompensa	1. Valoración del trabajo 2. Reconocimiento 3. Incentivos laborales 4. Críticas bien intencionadas 5. Corrección direccionada 6. Aceptación de críticas	19	20	21	22	23	24
Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala/Nivel y rango																																										
Cooperación	1. Apoyo recíproco 2. Apoyo de los compañeros 3. Comprensión mutua 4. Confianza mutua 5. Armonía interpersonal 6. Apoyo en la solución de problemas relacionados con el trabajo	1	Ordinal																																										
		2																																											
		3																																											
		4	Medio: 41-56																																										
		5																																											
		6																																											
Identidad	1. Orgulloso con su trabajo 2. Trabajo como desafío 3. Trabajo significativo 4. Trabajo contributivo 5. Compromiso con el trabajo 6. trabajo en equipo	7	Bajo: 24-40																																										
		8																																											
		9																																											
		10																																											
		11																																											
		12																																											
Estructura	1. Organización 2. Tareas de acorde a las funciones 3. Normas y reglas claras 4. Tarea acorde a la capacidad 5. Decisiones adecuadas 6. Trabajo organizado y panificado	13																																											
		14																																											
		15																																											
		16																																											
		17																																											
		18																																											
Recompensa	1. Valoración del trabajo 2. Reconocimiento 3. Incentivos laborales 4. Críticas bien intencionadas 5. Corrección direccionada 6. Aceptación de críticas	19																																											
		20																																											
		21																																											
		22																																											
		23																																											
		24																																											
<p>V2: Bienestar laboral</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítem</th> <th>Escala/nivel y rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Logros</td> <td>1. Satisfacción con las metas</td> <td>1</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala/nivel y rango	Logros	1. Satisfacción con las metas	1																																			
Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala/nivel y rango																																										
Logros	1. Satisfacción con las metas	1																																											

hospital de Lima durante el año 2021? 4.- ¿En qué medida la recompensa se relaciona con el bienestar laboral en el personal del Departamento de Ayuda al Diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021?	bienestar laboral en el personal del Departamento de Ayuda al Diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.	un hospital de Lima durante el año 2021. 4.- La recompensa se relaciona significativamente con el bienestar laboral en el personal del Departamento de Ayuda al Diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.	Reconocimientos	2. Parte importante de la entidad	2	Ordinal Alto: 58-75 Medio: 42-57 Bajo: 25-41	
				3. Contribución activa	3		
				4. Satisfacción con su rendimiento	4		
				5. Disposición de alcanzar objetivos	5		
				1. Reconocimiento por jefes	6		
				2. Apreciación de compañeros	7		
				3. Reconocimiento a subordinados	8		
				4. Reconocimiento por cumplir labores	9		
				5. Información sobre desempeño	10		
				Trabajo en si	1. Disfrute del trabajo		11
					2. Seguridad y estabilidad laboral		12
					3. Compromiso laboral		13
					4. Entusiasmo en el desempeño		14
					5. Labores distribuidas equitativamente		15
				Responsabilidad	1. Asunción de responsabilidades		16
					2. Cumplimiento de objetivos		17
					3. Actualización en temas novedosos		18
					4. Cumplimiento con el horario		19
					5. Responsabilidad con sus subordinados		20
				Promoción	1. Metas y ascensos		21
					2. Conocimiento de planes		22
					3. Conocimiento de retribuciones		23
					4. Conocimiento de ascensos		24
					5. Superación personal		25

TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS
<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de la investigación: correlacional</p> <p>Diseño: transversal, descriptivo, correlacional.</p>  <p>Donde: M= 84 personas OX= Clima organizacional OY= Bienestar laboral</p>	<p>La población estuvo conformada por 106 servidores del Departamento de Ayuda al Diagnóstico de un hospital de Lima.</p> <p>La muestra estuvo conformada 84 servidores del Departamento de Ayuda al Diagnóstico de un hospital de Lima.</p> <p>Muestreo: Probabilístico de tipo aleatorio simple</p>	<p>La técnica de recolección de datos será la encuesta. El instrumento de recolección de datos será el cuestionario.</p>	<p>El análisis y procesamiento de datos se realizó a través del programa estadístico SPSS 26 versión traducida al idioma Español, con la que se realizó el análisis de los datos recopilados a través de los instrumentos de recolección de datos, las cuales fueron tabuladas en la base de datos en Excel, posteriormente fueron exportados al SPSS, en la que se elaboraron las figuras, tablas y la prueba estadística, asimismo se optó por la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, como consecuencia se optó para la prueba de hipótesis la correlación de Spearman.</p>

---

Rho= Relación

---

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 2: Operacionalización de variables

Título: Clima organizacional y bienestar laboral en el personal del departamento ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima, 2021.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Nivel y rango
<b>V1: Clima organizacional</b>	Constituye una característica permanente del entorno interno de la empresa, la cual pone a prueba el personal, tiene una incidencia en su comportamiento y guarda relación con los valores internos que rigen a la organización (Álvarez, 2002).	Sera medido a partir de sus dimensiones: Apoyo, innovación, reglas y metas por intermedio de un cuestionario.	Cooperación	1. Apoyo reciproco 2. Apoyo de los compañeros 3. Comprensión mutua 4. Confianza mutua 5. Armonía interpersonal 6. Apoyo en la solución de problemas relacionados con el trabajo	1, 2, 3, 4, 5 y 6	Alto: 57-72 Medio: 41-56 Bajo: 24-40
			Identidad	1. Orgulloso con su trabajo 2. Trabajo como desafío 3. Trabajo significativo 4. Trabajo contributivo 5. Compromiso con el trabajo 6. trabajo en equipo	7, 8, 9, 10, 11 y 12	
			Estructura	1. Organización 2. Tareas de acorde a las funciones 3. Normas y reglas claras 4. Tarea acorde a la capacidad 5. Decisiones adecuadas 6. Trabajo organizado y panificado	13, 14, 15, 16, 17 y 18	
			Recompensa	1. Valoración del trabajo 2. Reconocimiento 3. Incentivos laborales 4. Criticas bien intencionadas 5. Corrección direccionada 6. Aceptación de criticas	19, 20, 21, 22, 23 y 24	

<b>V2: laboral</b>	<b>Bienestar</b>	Se define como aquel entorno en el cual los empleados y directivos favorecen el uso del procedimiento para mejora continúa teniendo como fin proteger e impulsar su salud, seguridad y bienestar (Chiavenato, 2011).	Será medido a partir de sus dimensiones: Bienestar psicosocial y efectos colaterales a partir de un cuestionario.	Logros	1. Satisfacción con las metas 2. Parte importante de la entidad 3. Contribución activa 4. Satisfacción con su rendimiento 5. Disposición de alcanzar objetivos	1, 2, 3, 4 y 5	Alto: 58-75 Medio: 42-57 Bajo: 25-41
				Reconocimientos	1. Reconocimiento por jefes 2. Apreciación de compañeros 3. Reconocimiento a subordinados 4. Reconocimiento por cumplir labores 5. Información sobre desempeño	6, 7, 8, 9 y 10	
				Trabajo en si	1. Disfrute del trabajo 2. Seguridad y estabilidad laboral 3. Compromiso laboral 4. Entusiasmo en el desempeño 5. Labores distribuidas equitativamente	11, 12, 13, 14 y 15	
				Responsabilidad	1. Asunción de responsabilidades 2. Cumplimiento de objetivos 3. Actualización en temas novedosos 4. Cumplimiento con el horario 5. Responsabilidad con sus subordinados	16, 17, 18, 19 y 20	
				<b>Promoción</b>	1. Metas y ascensos 2. Conocimiento de planes 3. Conocimiento de retribuciones 4. Conocimiento de ascensos 5. Superación personal	21, 22, 23, 24 y 25	

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario sobre Clima Organizacional

Sres.

Gracias por responder el cuestionario.

Como parte de mi tesis en la Universidad Cesar Vallejo, estoy realizando una investigación acerca del “Clima organizacional y bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima, 2021”, que consiste en el desarrollo de un cuestionario que no tardará más de cinco minutos en completarla, esta información será de gran valor para el desarrollo de mi investigación.

Los datos que en ella se consignan se tratarán de forma anónima

Por favor marcar con una (X) la alternativa que corresponda con su opinión aplicando la siguiente valoración:

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

Nº	PREGUNTA	1	2	3
<b>Clima organizacional</b>				
<b>Cooperación</b>				
1	Existe apoyo recíproco entre servicios al momento en que se necesitan			
2	Usted cuenta con sus compañeros de trabajo cuando los requiere			
3	Puede expresar su punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros			
4	En la institución existe reciprocidad de responsabilidades			
5	Necesita información de otros servicios			
6	La institución resuelve los problemas sin responsabilizar a personas			
<b>Identidad</b>				
7	Se siente orgulloso de pertenecer como trabajador a la institución			
8	Realiza el trabajo como desafío interesante para su realización			
9	El trabajo que realiza tiene mucho significado para la institución			

10	Su trabajo contribuye a los objetivos que busca la institución			
11	Realiza el trabajo con entusiasmo y compromiso			
12	Se siente bien con el equipo de trabajo al que pertenece			
<b>Estructura</b>				
13	En la institución los trabajos son asignados de acuerdo a la organización			
14	Las tareas que desempeña corresponden a su función			
15	Las normas y reglas organizacionales facilitan el cumplimiento de su trabajo			
16	El criterio para asignar tareas en la institución está relacionado con la capacidad personal			
17	En la institución se tiene claro quién decide las cosas			
18	En la institución se trabaja en forma organizada y con planificación			
<b>Recompensa</b>				
19	Su trabajo es valorado por los directivos			
20	Los premios y reconocimientos son distribuidos acorde al cronograma			
21	Existen incentivos laborales para los que destacan en su trabajo			
22	En la institución los errores son compensados no con sanciones sino con capacitaciones			
23	En la institución a quien comete un error le corrigen monitoreándolo			
24	En la institución las críticas son aceptadas con convencimiento de que constituyen motivación para mejorar			

## Cuestionario sobre Bienestar Laboral

Sres.

Gracias por responder el cuestionario.

Como parte de mi tesis en la Universidad Cesar Vallejo, estoy realizando una investigación acerca del “Clima organizacional y bienestar laboral en el personal del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima, 2021”, que consiste en el desarrollo de un cuestionario que no tardará más de cinco minutos en completarla, esta información será de gran valor para el desarrollo de mi investigación.

Los datos que en ella se consignen se tratarán de forma anónima

Por favor marcar con una (X) la alternativa que corresponda con su opinión aplicando la siguiente valoración:

1	2	3
<b>Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>

Nº	PREGUNTA	1	2	3
<b>Bienestar laboral</b>				
<b>Logros</b>				
1	Se considera satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en su trabajo			
2	Se siente que es parte importante de la organización			
3	Ha contribuido de manera activa a los resultados obtenidos por la institución			
4	Se considera estar satisfecho con el rendimiento que ha logrado hasta este momento en la organización			
5	Tiene buena disposición para alcanzar los objetivos			
<b>Reconocimientos</b>				
6	Percibe que su trabajo es reconocido por sus compañeros y jefes			
7	Consideras que tus compañeros de trabajos valoran tu esfuerzo.			
8	La institución ofrece elogios a los que destacan por su trabajo			

9	¿Has recibido algún mérito por tu trabajo?			
10	¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo?			
<b>Trabajo en si</b>				
11	Disfruta de su trabajo con otras personas dentro de las diferentes áreas de la institución			
12	Su empleo le hace sentir seguro y estable			
13	Realiza su trabajo sin necesidad de recibir instrucciones de hacerlo			
14	Se sientes con entusiasmo para dar lo mejor en su trabajo			
15	Considera que las cargas de trabajo están bien repartidas			
<b>Responsabilidad</b>				
16	En su área de trabajo le gusta asumir nuevas responsabilidades			
17	Colabora para que su área de trabajo cumpla sus objetivos al pie de la letra			
18	Se interesa en mantenerse actualizado en temas novedosos que le ayudan a mejorar su trabajo			
19	Cumple con el horario de trabajo y contrato laboral			
20	Se siente responsable del trabajo que realizan los colaboradores a su cargo			
<b>Promoción</b>				
21	Incluye metas a ascender a otro puesto de trabajo en su centro laboral			
22	La institución le da a conocer los planes de carrera para su puesto de trabajo			
23	Conoce sobre las retribuciones económicas que maneja la institución			
24	Siente que puede ser promovido en su puesto de trabajo			
25	Laborar en la empresa significa un deseo propio de superación			

## Anexo 04: Certificado de validación de Instrumentos de recolección de datos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Cooperación</b>							
1	Existe apoyo recíproco entre servicios al momento en que se necesitan	X		X		X		
2	Usted cuenta con sus compañeros de trabajo cuando los requiere	X		X		X		
3	Puede expresar su punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros	X		X		X		
4	En la institución existe reciprocidad de responsabilidades	X		X		X		
5	Necesita información de otros servicios	X		X		X		
6	La institución resuelve los problemas sin responsabilizar a personas	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2 Identidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se siente orgulloso de pertenecer como trabajador a la institución	X		X		X		
8	Realiza el trabajo como desafío interesante para su realización	X		X		X		
9	El trabajo que realiza tiene mucho significado para la institución	X		X		X		
10	Su trabajo contribuye a los objetivos que busca la institución	X		X		X		
11	Realiza el trabajo con entusiasmo y compromiso	X		X		X		
12	Se siente bien con el equipo de trabajo al que pertenece	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3 Estructura</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	En la institución los trabajos son asignados de acuerdo a la organización	X		X		X		
14	Las tareas que desempeña corresponden a su función	X		X		X		
15	Las normas y reglas organizacionales facilitan el cumplimiento de su trabajo	X		X		X		
16	El criterio para asignar tareas en la institución está relacionado con la capacidad personal	X		X		X		
17	En la institución se tiene claro quién decide las cosas	X		X		X		
18	En la institución se trabaja en forma organizada y con planificación	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4 Recompensa</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Su trabajo es valorado por los directivos	X		X		X		
20	Los premios y reconocimientos son distribuidos acorde al cronograma	X		X		X		
21	Existen incentivos laborales para los que destacan en su trabajo	X		X		X		
22	En la institución los errores son compensados no con sanciones sino con capacitaciones	X		X		X		
23	En la institución a quien comete un error le corrigen monitoreándolo	X		X		X		

24	En la institución las críticas son aceptadas con convencimiento de que constituyen motivación para mejorar.	X		X		X	
----	---	---	--	---	--	---	--

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento es suficiente para el recojo de datos.

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [] Aplicable después de corregir [  ] No aplicable [  ]

**]Apellidos y nombres del juez validador.** D<sup>c</sup>: GODOY CASO Juan

**DNI:** 43297741

**Especialidad del validador:** Educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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

**10 de junio del 2022**



Dr. Juan GODOY CASO  
Firma del experto informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE BIENESTAR LABORAL**

N°	DIMEN SIÓN S / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMEN SIÓN 1 Logros</b>							
1	Se considera satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en su trabajo	X		X		X		
2	Se siente que es parte importante de la organización	X		X		X		
3	Ha contribuido de manera activa a los resultados obtenidos por la institución	X		X		X		
4	Se considera estar satisfecho con el rendimiento que ha logrado hasta este momento en la organización	X		X		X		
5	Tiene buena disposición para alcanzar los objetivos	X		X		X		
	<b>DIMEN SIÓN 2 Reconocimientos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Percebe que su trabajo es reconocido por sus compañeros y jefes	X		X		X		
7	Consideras que tus compañeros de trabajos valoran tu esfuerzo.	X		X		X		
8	La institución ofrece elogios a los que destacan por su trabajo	X		X		X		
9	¿Has recibido algún mérito por tu trabajo?	X		X		X		
10	¿Recibe información de cómo desempeña su trabajo?	X		X		X		
	<b>DIMEN SIÓN 3 Trabajo en si</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Disfruta de su trabajo con otras personas dentro de las diferentes áreas de la institución	X		X		X		
12	Su empleo le hace sentir seguro y estable	X		X		X		
13	Realiza su trabajo sin necesidad de recibir instrucciones de hacerlo	X		X		X		
14	Se sientes con entusiasmo para dar lo mejor en su trabajo	X		X		X		
15	Considera que las cargas de trabajo están bien repartidas	X		X		X		
	<b>DIMEN SIÓN 4 Responsabilidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	En su área de trabajo le gusta asumir nuevas responsabilidades	X		X		X		
17	Colabora para que su área de trabajo cumpla sus objetivos al pie de la letra	X		X		X		
18	Se interesa en mantenerse actualizado en temas novedosos que le ayudan a mejorar su trabajo	X		X		X		
19	Cumple con el horario de trabajo y contrato laboral	X		X		X		
20	Se siente responsable del trabajo que realizan los colaboradores a su cargo	X		X		X		
	<b>DIMEN SIÓN 5 Promoción</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Incluye metas a ascender a otro puesto de trabajo en su centro laboral	X		X		X		
22	La institución le da a conocer los planes de carrera para su puesto de trabajo	X		X		X		
23	Conoce sobre las retribuciones económicas que maneja la institución	X		X		X		

24	Siente que puede ser promovido en su puesto de trabajo	X		X		X	
25	Laborar en la empresa significa un deseo propio de superación	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento es suficiente para el recojo de datos.

**Opinión de aplicabilidad:**      Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. GODOY CASO Juan      DNI: 43297741

**Especialidad del validador:** Educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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

10 de junio del 2022



Dr. Juan GODOY CASO  
Firma del experto informante

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Cooperación</b>							
1	Existe apoyo recíproco entre servicios al momento en que se necesitan	x		x		x		
2	Usted cuenta con sus compañeros de trabajo cuando los requiere	x		x		x		
3	Puede expresar su punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros	x		x		x		
4	En la institución existe reciprocidad de responsabilidades	x		x		x		
5	Necesita información de otros servicios	x		x		x		
6	La institución resuelve los problemas sin responsabilizar a personas	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 Identidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se siente orgulloso de pertenecer como trabajador a la institución	x		x		x		
8	Realiza el trabajo como desafío interesante para su realización	x		x		x		
9	El trabajo que realiza tiene mucho significado para la institución	x		x		x		
10	Su trabajo contribuye a los objetivos que busca la institución	x		x		x		
11	Realiza el trabajo con entusiasmo y compromiso	x		x		x		
12	Se siente bien con el equipo de trabajo al que pertenece	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3 Estructura</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	En la institución los trabajos están organizados y bien asignados	x		x		x		
14	Las tareas que desempeña corresponden a su función	x		x		x		
15	Las normas y reglas organizacionales facilitan con claridad el cumplimiento de su trabajo	x		x		x		
16	El criterio para asignar tareas en la institución está relacionado con la capacidad personal	x		x		x		

17	En la institución se tiene claro quién decide las cosas	x		x		x		
18	En la institución trabaja en forma organizada y con planificación	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 4 Recompensa</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Su trabajo es valorado en forma adecuada por los directivos	x		x		x		
20	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	x		x		x		
21	Existen incentivos laborales para los que hacen mejor su trabajo	x		x		x		
22	En la institución las críticas son bien intencionadas	x		x		x		
23	En la institución a quien comete un error le corrigen monitoreándolo	x		x		x		
24	En la institución las críticas son bien intencionadas y recibidas	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable** []      **Aplicable después de corregir** [  ]      **No aplicable** [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Dr. Ponce Contreras Luisin      **DNI:** 06794361

**Especialidad del validador:** Educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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

10 de Junio del 2022



-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE BIENESTAR LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Logros</b>							
1	Se considera satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en su trabajo	x		x		x		
2	Se siente que es parte importante de la organización	x		x		x		
3	Ha contribuido de manera activa a los resultados obtenidos por la institución	x		x		x		
4	Se considera estar satisfecho con el rendimiento que ha logrado hasta este momento en la organización	x		x		x		
5	Tiene buena disposición para alcanzar los objetivos	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 Reconocimientos</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Te sientes reconocido en tu trabajo por tus compañeros o tus jefes	x		x		x		
7	Consideras que tus compañeros de trabajos valoran tu esfuerzo y relación con ellos	x		x		x		
8	Si tienes personal a tu cargo, les brindas elogios cuando hacen bien su trabajo	x		x		x		
9	Has recibido algún mérito por tu trabajo	x		x		x		
10	Recibe información de cómo desempeña su trabajo	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3 Trabajo en si</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Disfrutas de tu trabajo con otras personas dentro de las diferentes áreas de la institución	x		x		x		
12	Este empleo te hace sentir seguro y estable	x		x		x		
13	Realizas tu trabajo sin necesidad de recibir instrucciones de hacerlo	x		x		x		
14	Te sientes con entusiasmo para dar lo mejor en tu trabajo	x		x		x		
15	Consideras que las cargas de trabajo están bien repartidas	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 4 Responsabilidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
16	En tu área de trabajo le gusta asumir nuevas responsabilidades	x		x		x		
17	Colaboras para que tu área de trabajo cumpla sus objetivos al pie de la letra	x		x		x		
18	Te interesas en mantenerte actualizado en temas novedosos que te ayudan a mejorar tu trabajo	x		x		x		

19	Cumples con el horario de trabajo y contrato laboral	x		x		x		
20	Se siente responsable del trabajo que realizan sus colaboradores a su cargo	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 5 Promoción</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	Incluye metas a ascender a otro puesto de trabajo en su centro laboral	x		x		x		
22	La institución le da a conocer los planes de carrera para su puesto de trabajo	x		x		x		
23	Conoce sobre las retribuciones económicas que maneja la institución	x		x		x		
24	Siente que puede ser promovido en su puesto de trabajo	x		x		x		
25	Laborar en la empresa significa un deseo propio de tu superación	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Ponce Contreras Lusin    DNI: 06794361

Especialidad del validador: Educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>Claridad: 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

10 de junio del 2022



-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Cooperación</b>							
1	Existe apoyo reciproco entre servicios al momento en que se necesitan	x		x		x		
2	Usted cuenta con sus compañeros de trabajo cuando los requiere	x		x		x		
3	Puede expresar su punto de vista, aun cuando contradiga a los demás miembros	x		x		x		
4	En la institución existe reciprocidad de responsabilidades	x		x		x		
5	Necesita información de otros servicios	x		x		x		
6	La institución resuelve los problemas sin responsabilizar a personas	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 Identidad</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se siente orgulloso de pertenecer como trabajador a la institución	x		x		x		
8	Realiza el trabajo como desafío interesante para su realización	x		x		x		
9	El trabajo que realiza tiene mucho significado para la institución	x		x		x		
10	Su trabajo contribuye a los objetivos que busca la institución	x		x		x		
11	Realiza el trabajo con entusiasmo y compromiso	x		x		x		
12	Se siente bien con el equipo de trabajo al que pertenece	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3 Estructura</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	En la institución los trabajos están organizados y bien asignados	x		x		x		
14	Las tareas que desempeña corresponden a su función	x		x		x		
15	Las normas y reglas organizacionales facilitan con claridad el cumplimiento de su trabajo	x		x		x		
16	El criterio para asignar tareas en la institución está relacionado con la capacidad personal	x		x		x		

17	En la institución se tiene claro quién decide las cosas	x		x		x	
18	En la institución trabaja en forma organizada y con planificación	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 4 Recompensa</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	Su trabajo es valorado en forma adecuada por los directivos	x		x		x	
20	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa	x		x		x	
21	Existen incentivos laborales para los que hacen mejor su trabajo	x		x		x	
22	En la institución las críticas son bien intencionadas	x		x		x	
23	En la institución a quien comete un error le corrigen monitoreándolo	x		x		x	
24	En la institución las críticas son bien intencionadas y recibidas	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [    ]      No aplicable [   ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Mg. Yemer Manzanedo Ayala      DNI: 45248150

Especialidad del validador: Magister en Gestión Publica

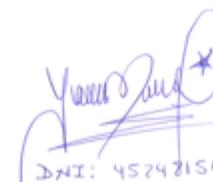
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>Claridad: 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

10 de junio del 2022



DNI: 45248150

-----  
Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE BIENESTAR LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Logros</b>							
1	Se considera satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en su trabajo	x		x		x		
2	Se siente que es parte importante de la organización	x		x		x		
3	Ha contribuido de manera activa a los resultados obtenidos por la institución	x		x		x		
4	Se considera estar satisfecho con el rendimiento que ha logrado hasta este momento en la organización	x		x		x		
5	Tiene buena disposición para alcanzar los objetivos	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2 Reconocimientos</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Te sientes reconocido en tu trabajo por tus compañeros o tus jefes	x		x		x		
7	Consideras que tus compañeros de trabajos valoran tu esfuerzo y relación con ellos	x		x		x		
8	Si tienes personal a tu cargo, les brindas elogios cuando hacen bien su trabajo	x		x		x		
9	Has recibido algún mérito por tu trabajo	x		x		x		
10	Recibe información de cómo desempeña su trabajo	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3 Trabajo en si</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Disfrutas de tu trabajo con otras personas dentro de las diferentes áreas de la institución	x		x		x		
12	Este empleo te hace sentir seguro y estable	x		x		x		
13	Realizas tu trabajo sin necesidad de recibir instrucciones de hacerlo	x		x		x		
14	Te sientes con entusiasmo para dar lo mejor en tu trabajo	x		x		x		
15	Consideras que las cargas de trabajo están bien repartidas	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 4 Responsabilidad</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	En tu área de trabajo le gusta asumir nuevas responsabilidades	x		x		x		
17	Colaboras para que tu área de trabajo cumpla sus objetivos al pie de la letra	x		x		x		
18	Te interesas en mantenerte actualizado en temas novedosos que te ayudan a mejorar tu trabajo	x		x		x		

19	Cumples con el horario de trabajo y contrato laboral	x		x		x	
20	Se siente responsable del trabajo que realizan sus colaboradores a su cargo	x		x		x	
	<b>DIMENSIÓN 5 Promoción</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
21	Incluye metas a ascender a otro puesto de trabajo en su centro laboral	x		x		x	
22	La institución le da a conocer los planes de carrera para su puesto de trabajo	x		x		x	
23	Conoce sobre las retribuciones económicas que maneja la institución	x		x		x	
24	Siente que puede ser promovido en su puesto de trabajo	x		x		x	
25	Laborar en la empresa significa un deseo propio de tu superación	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Yemer Manzanedo Ayala      DNI: 45248150

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

- <sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: 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

10 de junio del 2022



-----  
Firma del Experto Informante.

## Anexo 05: Prueba de confiabilidad

En la presente investigación se hizo uso del Alpha de Cronbach para comprobar la fiabilidad del instrumento conforme al siguiente detalle:

**Tabla7**

*Criterio de valoración de fiabilidad del Alpha de Cronbach*

<b>Valor</b>	<b>Nivel de fiabilidad</b>
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

**Tabla8**

*Fiabilidad del cuestionario Clima Organizacional*

<b>Alpha de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,898	24

De la prueba de fiabilidad para un instrumento de 24 ítems se obtuvo por resultados un coeficiente de Alpha de Cronbach equivalente a 0,898 (89,8%) lo que significa que el instrumento que mide el clima organizacional tiene muy alta consistencia interna para su aplicación.

**Tabla9**

*Fiabilidad del cuestionario Bienestar Laboral*

<b>Alpha de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,892	25

De la prueba de fiabilidad para un instrumento de 25 ítems se obtuvo por resultados un coeficiente de Alpha de Cronbach equivalente a 0,892 (89,2%) lo que significa que el instrumento que mide bienestar laboral tiene muy alta consistencia interna para su aplicación.

















**Anexo 08: Link de los cuestionarios formulados en Google Forms**

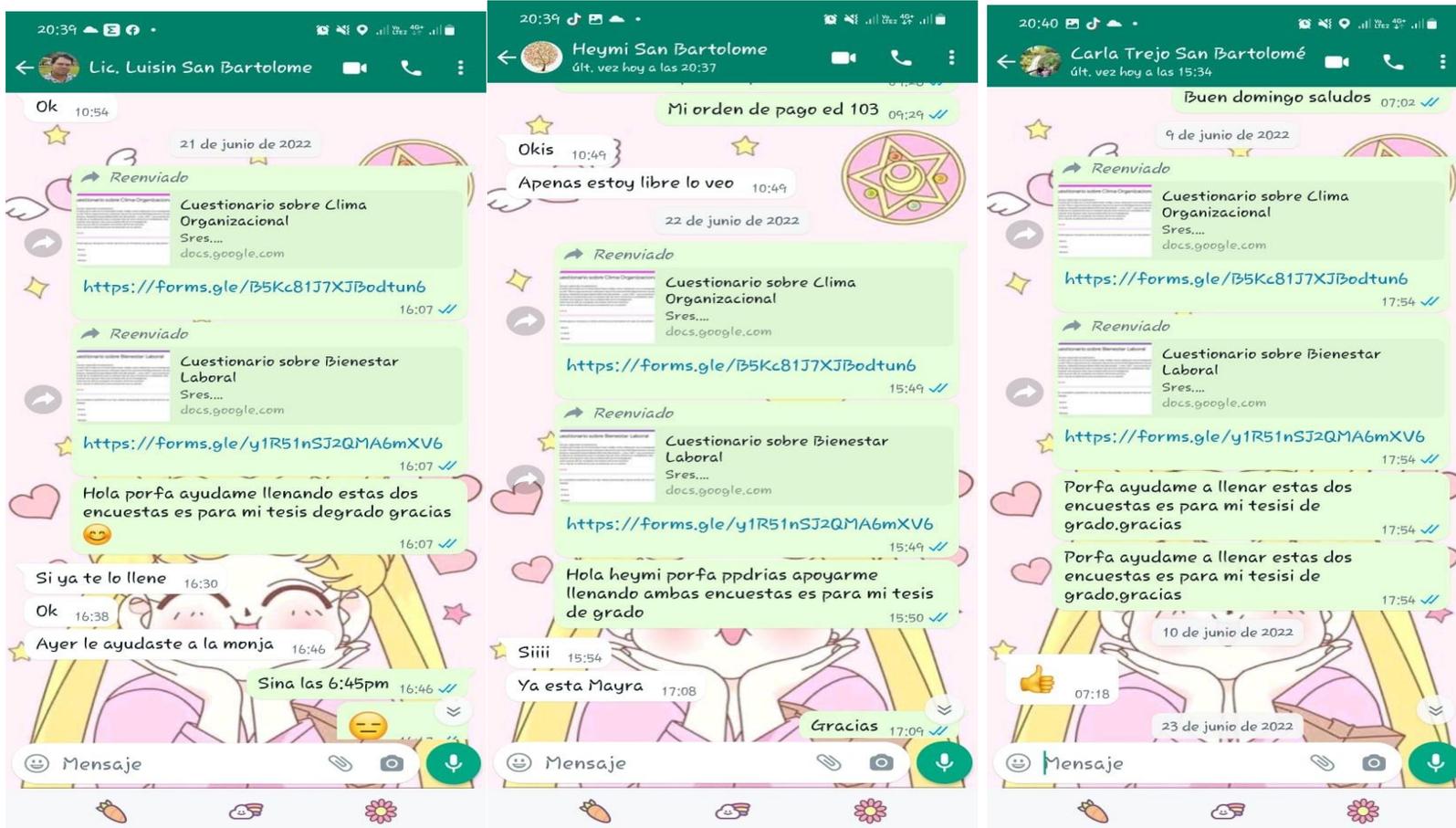
**Link del cuestionario clima organizacional**

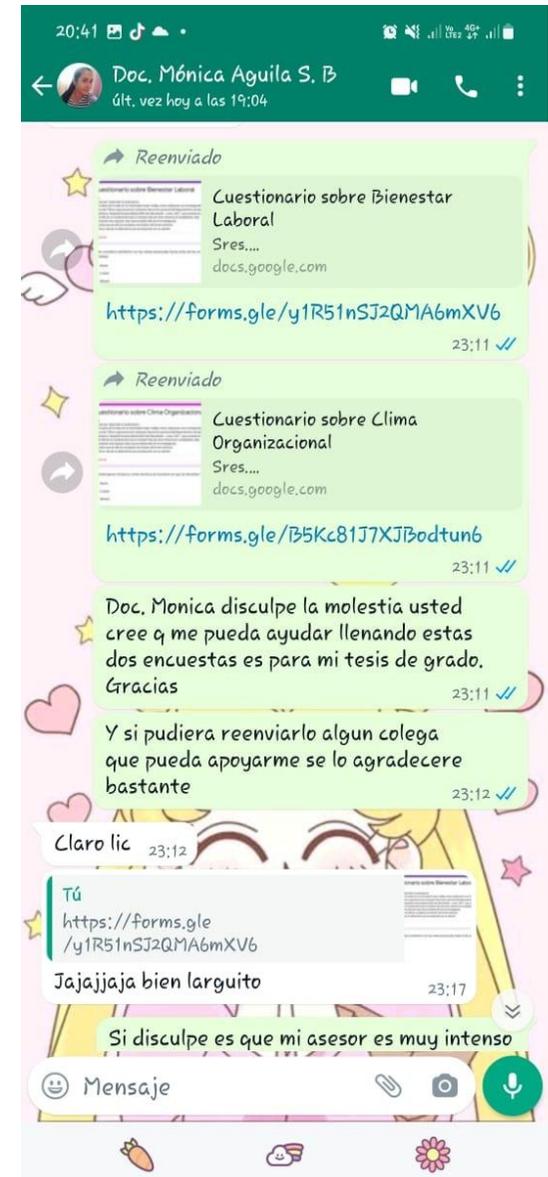
**[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScig-4EaTxEb6XWJo1Kyh66Uev8A8IX1kRpjRSTZ9rL67Ac3A/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScig-4EaTxEb6XWJo1Kyh66Uev8A8IX1kRpjRSTZ9rL67Ac3A/viewform?usp=sf_link)**

**Link del cuestionario bienestar laboral**

**[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe5-HXIFXiZR-KBKLzSGI\\_zGQQSCGXhsE3RIM7ORMUPuxBULw/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe5-HXIFXiZR-KBKLzSGI_zGQQSCGXhsE3RIM7ORMUPuxBULw/viewform?usp=sf_link)**

## Anexo 09: Evidencias de la aplicación de los instrumentos







## Anexo 10: Resultados descriptivos

**Tabla10**

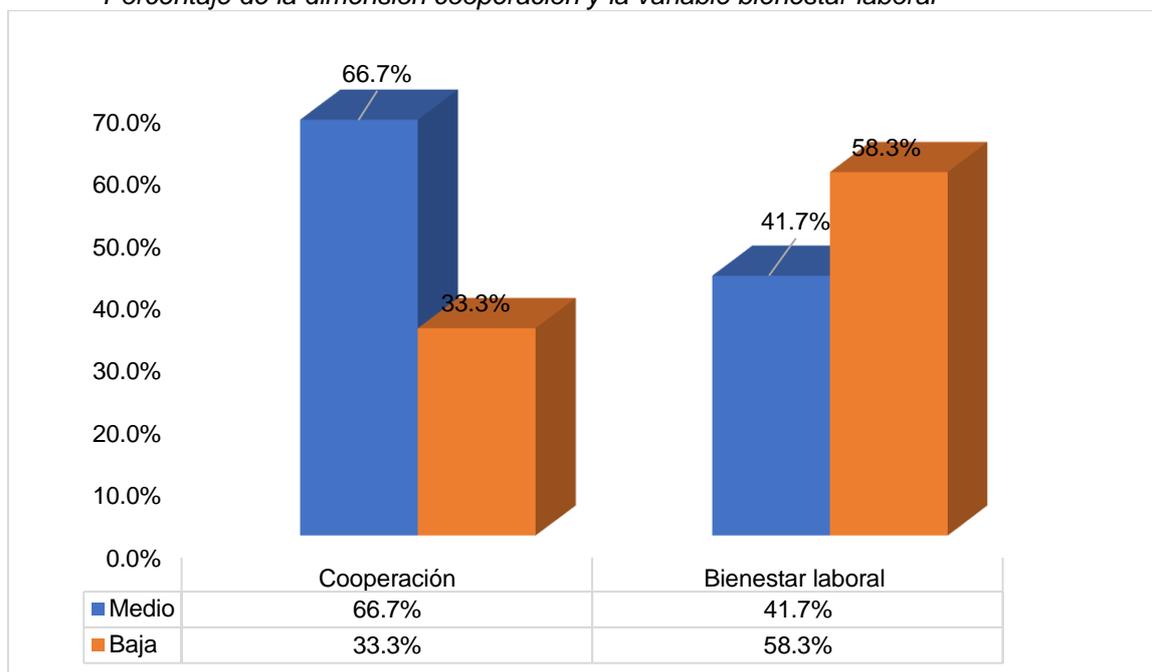
*Nivel de la dimensión cooperación y la variable bienestar laboral*

Nivel	Cooperación		Bienestar laboral	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Medio	56	66,7	35	41,7
Bajo	28	33,3	49	58,3
Total	84	100,0	84	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Figura2**

*Porcentaje de la dimensión cooperación y la variable bienestar laboral*



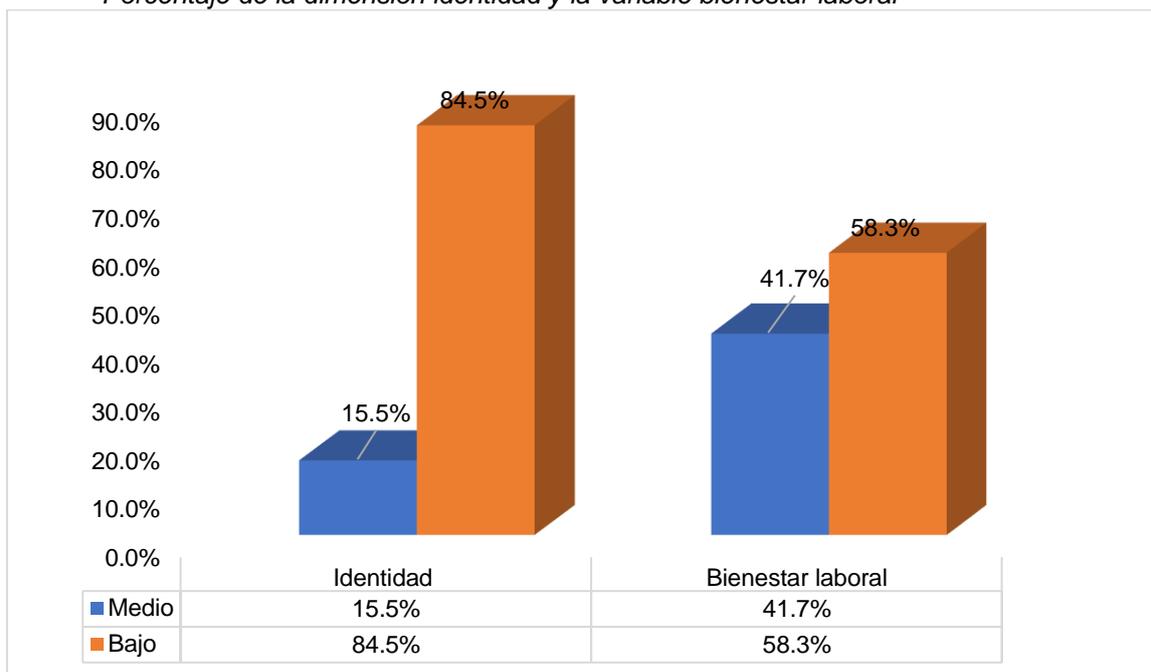
Fuente: Elaboración propia

Tal como indica el resultado en esta Tabla 10 y Figura 2, para la dimensión cooperación se percibió en el nivel medio 66,7% y dentro del nivel bajo 33,3% ante la variable bienestar laboral dentro del nivel medio 41,7% y dentro del nivel bajo 58,3%, predominando en esta dimensión cooperación el nivel medio y para la variable bienestar labora un nivel bajo, por consiguiente, se sostiene que la cooperación del personal fue medio generando una bajo nivel de bienestar laboral en los servidores del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

**Tabla11***Nivel de la dimensión identidad y la variable bienestar laboral*

Nivel	Identidad		Bienestar laboral	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Medio	13	15,5	35	41,7
Bajo	71	84,5	49	58,3
Total	84	100,0	84	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Figura3***Porcentaje de la dimensión identidad y la variable bienestar laboral*

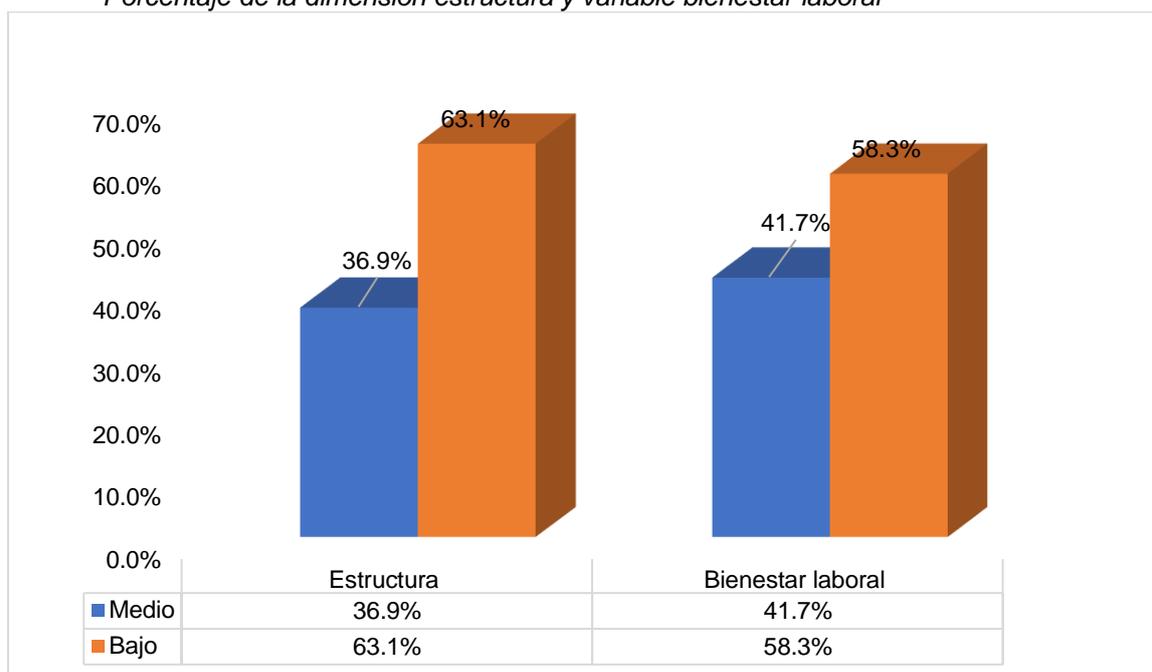
Fuente: Elaboración propia

Tal como indica el resultado en esta Tabla 11 y Figura 3, para la dimensión identidad se percibió en el nivel medio 15,5% y dentro del nivel bajo 84,5% ante la variable bienestar laboral dentro del nivel medio 41,7% y dentro del nivel bajo 58,3%, predominando en la dimensión identidad el nivel bajo y desde la variable bienestar labora un nivel medio, por consiguiente, se sostiene que la identidad del personal con la institución fue bajo generando un nivel bajo de bienestar laboral en los servidores del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

**Tabla12***Nivel de la dimensión estructura y variable bienestar laboral*

Nivel	Estructura		Bienestar laboral	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Medio	31	36,9	35	41,7
Bajo	53	63,1	49	58,3
Total	84	100,0	84	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Figura4***Porcentaje de la dimensión estructura y variable bienestar laboral*

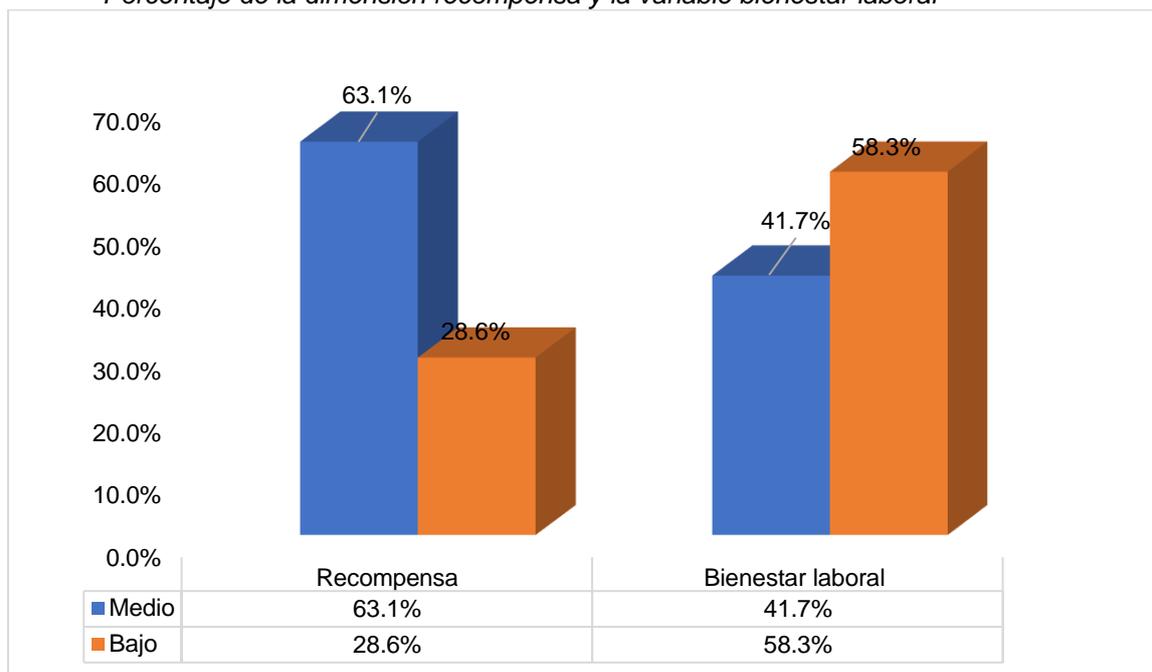
Fuente: Elaboración propia

Tal como indica el resultado en esta Tabla 12 y Figura 4, para la dimensión estructura se percibió en el nivel medio 36,9% y en el nivel bajo 63,1% ante la variable bienestar laboral dentro del nivel medio 41,7% y dentro del nivel bajo 58,3%, predominando tanto para la dimensión estructura y la variable bienestar laboral un nivel bajo, por consiguiente, se sostiene que la estructura organizacional del personal fue bajo generando un bajo nivel de bienestar laboral en los servidores del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

**Tabla13***Nivel de la dimensión recompensa y la variable bienestar laboral*

Nivel	Recompensa		Bienestar laboral	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Medio	53	63,1	35	41,7
Bajo	24	28,6	49	58,3
Total	84	100,0	84	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Figura5***Porcentaje de la dimensión recompensa y la variable bienestar laboral*

Fuente: Elaboración propia

Tal como indica el resultado en esta Tabla 13 y Figura 5, para la dimensión recompensa se percibió en el nivel medio 63,1% y en el nivel bajo 28,6% ante la variable bienestar laboral dentro del nivel medio 41,7% y dentro del nivel bajo 58,3%, predominando en la dimensión recompensa un nivel medio ante la variable bienestar labora con un nivel bajo, por consiguiente, se sostiene que la recompensa percibida por el personal fue medio generando con ello un nivel bajo de bienestar laboral en los servidores del departamento de ayuda al diagnóstico de un hospital de Lima durante el año 2021.

## Anexo 11: Prueba de normalidad

### Prueba de normalidad

**Tabla14**  
*Prueba de Normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,330	84	,000
Bienestar laboral	,370	84	,000

Fuente: Elaboración Propia

De la prueba de normalidad realizada fue seleccionada una prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov debido a que corresponde para una muestra con más de 50 datos siendo este el caso de 84 colaboradores, asimismo para determinar la prueba estadística se consideró la siguiente fórmula.

#### Regla:

Si  $p > 0.05$  distribución normal.

Si  $p \leq 0.05$  distribución no normal.

Conforme a la regla se evidencia para ambas variables una significancia menor al 0,05 (5%) por consiguiente, se sostiene que el dato procedería de la distribución no normal como consecuencia fue seleccionada una correlación de Rho de Spearman con la cual se contrastaron las hipótesis.

**Tabla15**  
*Valor de interpretación del Rho de Spearman*

Valor de <i>rho</i>	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: (Martínez y Campos, 2015, p. 185)