



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Clima Laboral y Bienestar Psicológico en los colaboradores de un
hospital del departamento de Piura, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Psicología

AUTORA:

Cruz Alberca, Tany Cisbel (orcid.org/0000-0001-5184-6792)

ASESOR:

Mag. Jesús Alfonso Jibaja Balladares (orcid.org/0000-0003-0545-6878)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Promoción de la Salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA — PERÚ

2022

DEDICATORIA

El presente estudio de investigación va dedicado a Dios, quien como guía estuvo presente en el caminar de mi vida y educación, bendiciéndome y dándome fuerzas para continuar con mis metas. A mis padres, hermanos, esposo y en especial a mi hija que, con apoyo incondicional, amor y confianza permitieron que logre culminar mi proyecto de tesis.

AGRADECIMIENTO

Agradezco primero a Dios por permitir la culminación de esta investigación, así mismo a mis familiares por el apoyo incondicional.

También, un especial agradecimiento a mi asesor Jesús Alfonso Jibaja Balladares, por sus enseñanzas brindadas a lo largo de este proceso educativo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|------|
| DEDICATORIA..... | ii |
| AGRADECIMIENTO..... | iii |
| ÍNDICE DE CONTENIDO..... | iv |
| ÍNDICE DE TABLA..... | v |
| ÍNDICE DE FIGURA..... | vi |
| ÍNDICE DE ABREVIATURA..... | vii |
| RESUMEN..... | viii |
| ABSTRACT..... | ix |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO..... | 4 |
| III. METODOLOGÍA | |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación..... | 13 |
| 3.2. Variables y operacionalización..... | 13 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo..... | 14 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos..... | 15 |
| 3.5. Procedimientos..... | 18 |
| 3.6. Método de análisis de datos..... | 18 |
| 3.7. Aspectos éticos..... | 19 |
| IV. RESULTADOS..... | 20 |
| V. DISCUSIÓN..... | 27 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 31 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 33 |
| REFERENCIAS..... | 34 |
| ANEXOS | |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|----|
| Tabla 1: ficha técnica de la escala de clima laboral..... | 16 |
| Tabla 2: ficha técnica de la escala de bienestar psicológico..... | 17 |
| Tabla 3: Prueba de Normalidad Kolmogorov Smirnov..... | 20 |
| Tabla 4: Relación del clima laboral y el bienestar psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura 2022..... | 20 |
| Tabla 5: Niveles del clima laboral en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura, 2022..... | 21 |
| Tabla 6: Niveles de las Dimensiones de clima laboral en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura, 2022..... | 22 |
| Tabla 7: Identificar los niveles del confort psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura 2022..... | 22 |
| Tabla 8: Niveles de las Dimensiones de Bienestar Psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura, 202..... | 23 |
| Tabla 9: Relación de las dimensiones del clima laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura 2022..... | 24 |
| Tabla 10: Relación de Clima laboral con las dimensiones de bienestar psicológico en los trabajadores de un hospital del departamento de Piura 2022..... | 25 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1: Gráfico de diseño correlacional..... | 13 |
| Figura 2: Fórmula estadística de muestra infinita..... | 15 |

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

| | |
|----------------------|---|
| APA | American Psychological Association |
| RRHH | Recursos humanos |
| COVID | Coronavirus |
| ESAN | Escuela de Administración de Negocios |
| CL – SP | Clima Laboral - Sonia Palma |
| SPSS | Statistical Package for Social Sciences |
| IBM | International Business Machines |
| BP | Bienestar Psicológico |
| FRPS | Factores de Riesgo Psicosociales |
| EST | Stres |

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación del clima laboral y el bienestar psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura 2022. El enfoque del estudio fue cuantitativo, de diseño no experimental, corte transversal y nivel correlacional. Teniendo como muestra a 236 colaboradores de un hospital del departamento de Piura. Utilizando como instrumentos para la recolección de datos la Escala de Clima laboral de Sonia Palma y la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff adaptada por Solórzano (2019). El análisis inferencial se realizó con la Prueba no paramétrica Rho de Spearman. Los resultados evidenciaron que el clima laboral se encuentra en un nivel medio con un (41.9%); lo que demuestra que su ambiente es de regular satisfacción; en cuanto a su bienestar psicológico predomina el nivel alto (50.4%). En base a los resultados relacionales se encontró que existe una correlación positiva moderada ($\rho=0,320$) entre clima laboral y bienestar psicológico, así mismo su nivel de significancia es menor a 0,05 (0,000). Lo que demuestra que mientras el clima laboral aumente, el bienestar psicológico de los colaboradores del hospital Santa Rosa también va a aumentar.

Palabras claves: clima laboral, colaboradores de salud, correlación, coeficiente de Spearman, bienestar psicológico.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the work environment and psychological well-being in the collaborators of a hospital in the department of Piura 2022. The focus of the study was quantitative, non-experimental design, cross-sectional and correlational level. Taking as a sample 236 collaborators from a hospital in the department of Piura. Using as instruments for data collection the Sonia Palma Work Environment Scale and the Carol Ryff Psychological Well-Being Scale adapted by Solórzano (2019). The inferential analysis was carried out with the non-parametric Spearman's Rho test. The results showed that the Labor Climate is at a medium level with (41.9%); which demonstrates that its environment is of regular satisfaction; regarding their Psychological Well-being, the high level predominates (50.4%). Based on the relational results, it was found that there is a moderate positive correlation ($\rho=0.320$) between the work environment and psychological well-being, likewise its level of significance is less than 0.05 (0.000). This shows that while the work environment increases, the psychological well-being of the collaborators of the Santa Rosa hospital will also increase.

Keywords: work environment, health collaborators, correlation, Spearman's coefficient, psychological well-being.

I.- INTRODUCCIÓN

Actualmente se observa que el clima laboral se ha vuelto prioritario en los últimos años, ya que anteriormente lo dejaban pasar por alto pensando que, si a los trabajadores les pagan buenos sueldos todo está bien, pero ahora que se han dado cuenta que terminan renunciando a pesar de tener un buen ingreso económico y muchos beneficios, los empresarios han comprendido que el ambiente de trabajo resulta trascendental si se desea que una organización funcione y logre tener éxito. Es por ello que han decidido invertir en la medición del clima laboral, pero esto solo sucede con empresas privadas que se preocupan de su personal, del crecimiento de su empresa y de su marca, pero esto no pasa con las empresas del sector público.

Infojobs (2021) publica en su sitio web que 1 de cada 4 empleados ha experimentado un problema o síntoma relacionado con la salud emocional en el último año, y 1 de cada 3 empleados está relacionado con problemas de salud mental los cuales requirieron tratamiento, y 8 de los 10 colaboradores en España no recibieron el seguro médico de su organización. También distribuyó un informe sobre salud mental y prestaciones laborales, donde refiere que 1 de cada 2 problemas de salud emocional en la población activa española está directamente relacionado con el trabajo. Asimismo, en el último año, uno de cada cuatro trabajadores dijo haber experimentado algún problema o síntoma relacionado con la salud mental.

El capital humano de las organizaciones públicas siempre ha sido afectado por la falta de interés del Estado ya que poco les importa el clima laboral y el bienestar psicológico de sus trabajadores ni tampoco el desarrollo organizacional de sus instituciones. Por eso los trabajadores del sector público, no sienten compromiso con las organizaciones para las cuales trabajan y solo están porque les generan un ingreso económico mas no porque se sienten bien laborando.

Esto se puede ver reflejado en el grado de calidad de trabajo de ciudadanos y empleados, no está orientado al contexto en el que deben servir, tienen una relación pragmática y especulativa con la organización a la que pertenecen, y presentan diferentes grados de malestar mental y emocional. Siguiendo indagación hecha por

el portal de empleo Aptitus, 8 de cada 10 empleados consideran que el clima laboral es el elemento central para que se desempeñen en el trabajo. Además, alrededor de 9 de cada 10 personas dijeron que dejarían su trabajo si el ambiente laboral fuera negativo. Conexión ESAN (2019), realizó una encuesta en Lima sobre el clima laboral, donde se halló que el 81% de empleados consideran que el medio ambiente es fundamental para su rendimiento en el trabajo, se encontró que los 86 peruanos refirieron dejar sus trabajos actuales si encuentran un mal ambiente laboral.

La solución de la investigación es que se conoció la relación de las dos variables, así mismo se identificó los niveles, que servirán a los profesionales de salud implementar un plan estratégico orientado a mejorar clima laboral y bienestar psicológico en los organismos públicos, también se recomienda la elaboración de programas orientados a optimizar el bienestar laboral y psicológico de los trabajadores de salud.

En vista de los argumentos anteriores, fue necesario investigar ¿Cuál es la relación del clima laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura 2022?

Por lo tanto, este estudio se realizó con la finalidad de contribuir al conocimiento existente si el clima laboral tiene relación con el bienestar psicológico en los trabajadores del sector salud, cuyos resultados fueron sistematizados en una proposición cognoscitiva para ser incorporados a las ciencias de la salud de forma especial a la psicología organizacional.

Asimismo, esta investigación estuvo justificada metodológicamente, ya que, al realizar indagaciones sobre el clima laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura, se elaboró por medio de una metodología científica, técnicas de muestreo y recolección de datos.

Finalmente, esta investigación fue justificada de forma práctica pues es necesario renovar los saberes del clima laboral y bienestar psicológico en la sociedad dedicada a las ciencias, lo que llegará a servir en próximas indagaciones, también para plantear soluciones en el área de la psicología organizacional por medio de programas de intervención.

Para ello como propósito general fue determinar la relación del clima laboral y el bienestar psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura 2022. Y como específicos fueron: Identificar los niveles del clima laboral en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura 2022, identificar los niveles de bienestar psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura 2022, determinar la relación de las dimensiones del clima laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura 2022, y por último establecer la relación de clima laboral con las dimensiones de bienestar psicológico en los trabajadores de un hospital del departamento de Piura 2022.

Se planteó como hipótesis general: Existirá relación entre el clima laboral y el bienestar psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura 2022, y como hipótesis específicas: prevalecerá el nivel bajo del clima laboral en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura 2022, predominará el nivel alto del bienestar psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura 2022, existirá relación de las dimensiones del clima laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura 2022 y por último existirá relación de clima laboral con las dimensiones de bienestar psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura 2022.

II.- MARCO TEÓRICO.

A nivel internacional Ramos et al. (2020) elaboraron un estudio para analizar la relación entre el bienestar psicológico y satisfacción laboral en administradores de una I.E. superior privado de San Juan de Pasto (Colombia). Utilizaron un diseño descriptivo correlacional no experimental con una población de 147 empleados, se aplicaron como instrumentos la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y la Escala de Satisfacción Laboral NTP394. Como resultado se encontró que el 27% de trabajadores tiene una baja satisfacción laboral, el 24% presenta un nivel moderado, el 26% medianamente significativo y el 23% presenta inadecuadas condiciones de satisfacción laboral; el 54% se consideraban altamente prósperos, el 16% eran medianamente prósperos y el 30% eran muy prósperos significativamente; se observó que existe una correlación positiva entre la satisfacción laboral y el bienestar psicológico (0.339) con una significancia de 0.001. Esto quiere decir que hay una relación positiva, es decir, en la medida en que tengan un buen nivel de bienestar psicológico, su realización laboral será mayor.

Cáceres (2017) realizó un estudio para evidenciar la relación entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en docentes y directivos de instituciones de educación superior en Chile. Fue un estudio de enfoque cuantitativo con un diseño correlacional, la muestra fue 166 personas, como instrumento se aplicó el cuestionario de satisfacción laboral y la escala de clima organizacional y un cuestionario para conocer los antecedentes sociodemográficos y laborales de los participantes. Se observó que el 90,6% de los docentes están satisfechos con sus puestos, el 80% refieren que existe un ambiente trabajo altamente jerarquizado; los empleados más satisfechos son aquellos con 15 a 29 años de experiencia universitaria y menos de 40 horas por semana, los que tienen contrato de residencia presentan mayor número de especializaciones, y los que tienen convenio ven un entorno de mayor nivel; la asociación entre los puntajes del clima laboral y satisfacción laboral tiene una asociación directa y significativa de (0,523, $p < 0,001$). Por lo tanto, se concluye que un adecuado clima organizacional está asociado con mejores condiciones de la satisfacción laboral en esta población.

Orozco (2020), desarrolló un trabajo orientado a determinar la asociación entre el bienestar, el estrés y los factores de riesgo en colaboradores de instituciones no de México. Se empleó un diseño transversal correlacional con métodos cuantitativos con una muestra de 121 trabajadores, como instrumentos se usaron la escala Carol Ryff (1989) adaptada de Van Dierendonck (2004) y la Escala Carol Ryff (1989) adaptada de Van Dierendonck (2004). En el estudio se observó una correlación negativa entre BP y FRPS ($r = -.217$; $p < .05$), sin embargo, no ocurrió lo mismo entre estrés y bienestar psicológico ($r = -.132$; $p > .05$). Esto sugiere que la salud mental está inversamente relacionada con los factores de riesgo y directamente relacionada con el estrés. No hubo relación entre el estrés y el bienestar mental. Los factores de riesgo fueron más predictivos de niveles más altos de estrés y menos predictivos de mala salud mental. Se concluyó que estas variables, son los factores determinantes para manejar el estrés y mantener la satisfacción laboral.

A nivel nacional Villanueva y Alcántara (2021) realizó una pericia enfocada a identificar la relación entre el clima organizacional y el bienestar psicológico del personal del Hospital de Apoyo de Cajabamba durante la emergencia por COVID-19. Se utilizó un diseño correlacional transversal con enfoque cuantitativo, la muestra fue 150 participantes, como instrumentos se emplearon escala de clima organizacional de Palma (2004) y la Escala de Salud Mental de Reeve (1989). En este estudio se encontró que había una asociación muy significativa entre el clima organizacional y el bienestar psicológico ($Rho = 0.280$, $p = 0.001$). Por lo tanto, se concluye que en la medida como mejora el clima organizacional, los trabajadores conseguirán un mayor bienestar psicológico.

Estares y Espino (2020) realizaron una investigación que estuvo orientada a conocer la asociación entre el bienestar psicológico y el clima laboral en los trabajadores de la ciudad Ica. Se empleó un diseño no experimental de corte transversal con el método cuantitativo, la población fue de 114 trabajadores, se usó como instrumentos la Escala de Salud Mental Sánchez-Cánovas y la Escala de Trabajo Palma Carrillo. Los resultados evidenciaron que hay una relación directa, media entre el bienestar psicológico y el clima laboral ($Rho = .416$, $p < 0.05$); también hubo una relación inmediata moderada y crítica entre el bienestar psicológico y los elementos de autosatisfacción ($Rho = .402$), la contribución al trabajo ($Rho = .412$),

la correspondencia ($Rho = .444$) y las circunstancias de trabajo ($Rho = .476$); generan una baja conexión inmediata con el bienestar psicológico y el componente de supervisión ($Rho = .476$).

Ulloque (2021), desarrolló una pericia que tuvo como finalidad describir las características del bienestar psicológico en adultos de Chiclayo. Para tal efecto se empleó un diseño correlación descriptivo de corte transversal, se trabajó con una muestra de 246 habitantes, a quienes se le administró la escala de Salud Mental del Adulto. Los resultados mostraron que el 55.3% de participantes tiene un buen nivel de bienestar. Llegando a concluir que estas personas adultas tienen la capacidad de aceptarse como son, mantener positivas relaciones, controlar su entorno, tener un propósito y sentido en la vida y pensar, decidir y actuar con independencia.

En el contexto local Farías (2022) realizó un estudio a fin de encontrar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en colaboradores de una municipalidad del distrito de Tambogrande. Fue un trabajo aplicado con un diseño descriptivo correlacional, la muestra fue de 93 trabajadores quien respondieron a dos escalas, la de Clima Laboral CL-SP y Cuestionario de Desempeño Laboral. Los resultados mostraron que el clima en esta organización es desfavorable (60,2%), mientras que la productividad fue calificada como media (83,6%), por otro lado, el 55,9% de los colaboradores supervisores afirma que existe una comunicación deficiente y malas condiciones de trabajo (39,8%). Este estudio encontró que en el clima organización y la satisfacción laboral tiene una relación de ($\rho = 0.835$), lo que indica el comportamiento del clima organización probablemente generar cambios en la satisfacción laboral que presenta en su trabajo.

Morales y Del Pilar (2021), realizó un estudio para descubrir la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los colaboradores de un centro de salud en Catacaos. Fue de diseño descriptivo, transversal con enfoque cuantitativo, participaron en el estudio 117 personas, se usaron como instrumento la escala de clima organizacional y desempeño laboral. Los resultados indicaron que el clima organizacional debe mejorar en un 73,6% y la capacidad para realizar el trabajo debe alcanzar un nivel alto de 91,8%. No existe una relación medible entre la

capacidad planificada y un estilo de vida adecuado para el trabajo profesional. Este estudio concluyó que no existe correlación entre el desempeño laboral y el clima organizacional en las premisas antes mencionadas.

Chaman (2018) realizó un estudio a fin de conocer la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores en el establecimiento de Salud Legal II Piura. Para tal efecto, se basó en un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional de corte transeccional, los instrumentos que se emplearon fueron cuestionarios de opinión sobre clima organizacional y la satisfacción laboral. Los resultados de este estudio muestran que la empresa tiene un ambiente regulatorio moderado (68,8%), en cuanto a la satisfacción laboral, son alta, media y baja, 25,7%, 37,1% y 37,1%, respectivamente. El coeficiente de correlación de Pearson fue de 0,828, lo que indica una correlación del 80,7 % entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en este grupo de colaboradores. Se concluye que si existe relación entre los conceptos mencionados.

En el enfoque conceptual de la primera variables según Litwin y Stringer (citado por Caraveo 2004), el desarrolla una descripción del término del clima dando su punto de vista de una forma estructural subjetiva, definiendo al clima organizacional como: el efecto emocional y perceptivo de los marcos formales, los estilos casuales de los jefes y otras variables ecológicas significativas en las mentalidades, convicciones, valores e inspiraciones de los individuos que trabajan en una asociación específica. Por otro lado, Arévalo y Sánchez (2020) refieren que el clima laboral es la parte del ambiente que es constantemente observada por los actores que trabajan en la organización; esto quiere decir que los sujetos van a estar bajo un control organizacional traduciéndose en normativas, leyes y pautas de buen comportamiento dentro de una empresa. Así mismo Caraveo (2004), asevera que el clima organizacional se refiere al entorno de trabajo percibido por los miembros de la asociación, incluida la estructura, el estilo proactivo, la correspondencia, la motivación y las recompensas. Por su parte, el clima organizacional se refiere al conocimiento de un grupo de individuos que crean diferentes interacciones dentro del contexto laboral (Rubén, 2007). Todas estas condiciones afectan directamente el comportamiento y desempeño de las personas.

Mientras tanto Vargas (2021), dice que el ambiente laboral se relaciona con el percibir de los que colaboran en relación a los factores que llegan a determinar la calidad de su vivencia en el espacio laboral. Estos podrían ser tangibles o no. En cuanto a los intangibles se encuentran que se les aumenta el sueldo, bonificaciones y detalles gratos en días extraordinarios. En otro sentido, también se incluye la modificación de las oficinas que facilita el día a día de los que colaboran, máquinas para el café, sillas ergonómicas, crear ambientes que sirvan de relajo y distracción y dentro de los factores intangibles son considerados importantes para crear un buen ambiente laboral pues aquí se llega a definir el trato entre colegas, su interacción, etc.

Ortega (2022), explica que la mejora jerárquica es un conjunto de estrategias y ciclos dirigidos a ampliar la capacidad humana de una asociación. También es una perspectiva sobre las funciones internas de una asociación para ajustarse a las dificultades externas. En absoluto como los RR.HH convencionales, la mejora jerárquica pretende impulsar la empresa a través del desarrollo y el avance humano. Está diseñado para apoyar a los gerentes en cambios futuros.

Según la Universidad de las Américas-Puebla (1997) existe una agrupación de caracteres del clima laboral que es necesario saber pues posibilita diagnosticar de forma correcta el clima laboral entre ellas tenemos: El clima organizacional permanece, lo que significa que las organizaciones tienen determinada estabilidad de clima laboral. La conducta de un empleado es modificada por el clima que tiene la empresa ya que hace que estos se comprometan y se identifiquen con su trabajo. Distintas variables estructurales empresariales podrían afectar su clima. También se pueden afectar por el clima; problemas organizativos como rotar y ausentarse podrían alarmar a la empresa de un pésimo clima laboral. Sus trabajadores se encuentran nada satisfechos.

Según Ramos (2012) llegó a sustentar 4 formas de clima laboral: Clima tipo autoritario - explotador: Los colaboradores se desarrollan en un ambiente de miedo, sanciones, desconfianza e intimidación; Clima tipo autoritario - paternalista: Es una cultura donde los jefes, coordinadores, directores o gerentes confían en los empleados, así como los jefes confían en sus vasallos; Clima tipo participativo -

consultivo: Los empleados trabajan en una atmósfera de comunicación abierta, gratificante, confiable y horizontal; Clima tipo participativo - en grupo: En este modelo, las autoridades y trabajadores de diferentes disciplinas y grupos dentro de una organización toman decisiones.

Según Litwin y Stringer (1968 citado por Palma 2004), afirman que existe 9 dimensiones que sirven para explicar el clima en las organizaciones como: Estructura: Representa la perspectiva de una parte sobre la cantidad de normas, metodología, informes y diferentes imperativos que existen en la presentación de una tarea; Responsabilidad: Interpretación de la autogestión en la toma de decisiones en el entorno laboral; Está en línea con las percepciones de los miembros sobre la idoneidad de las recompensas que reciben por el trabajo bien hecho; Desafío: En los asuntos relacionados con la empresa, en qué medida la asociación insta a asumir determinados riesgos para lograr los objetivos propuestos; Relaciones: Cómo se descifran las conexiones sociales tanto entre compañeros como entre jefes y subordinados; Cooperación: Las convicciones de los miembros sobre la presencia de un sentimiento de ayuda compartida entre los directores del grupo y los diferentes representantes; Conflictos: Conciencia respecto a los individuos jerárquicos con extraordinaria acentuación en las normas de ejecución; Conflictos: El grado en que los individuos de la asociación (los dos amigos y los pioneros) reconocen los sentimientos contrastados y no dudan en afrontar y determinar los problemas cuando surgen; Identidad: Cómo se descifra la participación y es un componente significativo e importante de un grupo de trabajo.

De acuerdo a estas dimensiones Palma (2004), procedió a planificar un instrumento, por ejemplo, el método de Likert de 50 puntos que investiga la variable clima laboral que es definida de manera operacional como: Conciencia de los empleados sobre su lugar de trabajo y potencial de autodesarrollo, implicación en las tareas asignadas, supervisión recibida, acceso a los datos relacionados con su trabajo colaborando con diferentes socios, y a las circunstancias de trabajo que se ajustan a su labor.

Los cinco aspectos denominados comparables al examen medible y a la investigación subjetiva son: Autorrealización: Evaluación por parte de los

empleados de la puerta abierta que da el lugar de trabajo a la mejora de las capacidades individuales y expertas afines al bolo; Implicación en el trabajo: Identidad con los caracteres de la organización y compromiso con el respeto y el desarrollo de la organización; Supervisión: Valoración de la labor y la importancia de los directivos en el lugar de trabajo como relación estable y administración de las empresas que son importantes para su trabajo diario; Comunicación: Conciencia del nivel de familiaridad, idealidad, lucidez, coherencia y precisión de los datos relacionados con el negocio interno de la empresa, como la consideración respecto a los clientes y los consumidores; Condiciones de trabajo: Conciencia de que la sustancia proporciona los componentes materiales, financieros o potencialmente psicosociales importantes para completar la misión dependiente.

En lo que respecta a la segunda variable Seligman (1998), refiere que el bienestar psicológico proviene de un aspecto de la investigación activa, sugerido por Martin Seligman, cuyo principal objetivo de investigación era el placer. Desde una concepción teórica más amplia, el bienestar mental se construye por medio del desarrollo psicológico de los individuos y de la posibilidad para vincularse positivamente y que se integre con las vivencias cotidianas, se considera también que se incorpore activamente de medios positivos para tal motivo y no únicamente la falta de presencia de elementos negativos que se experimentan (Sandoval, 2017).

En igual sentido para otros autores, el bienestar psicológico llega a determinarse en tanto el acto de valorar realizado por el sujeto de forma positiva (García, 2002). En otras investigaciones, el bienestar psicológico llega ser un efecto del interactuar de elementos afectivos y cognitivos, estos median para que se valore su estado emocional, en relación a logros y la posibilidad de desarrollarse en aspectos importantes de la vida (Bajo y Pelizza, 2014).

Para fines de esta investigación se han considerado los aportes de Ryff y Keyes (1995) quienes sostienen que el bienestar psicológico es el trabajo que realizan las personas para realizar su potencial, que es coherente con el propósito de la vida, dando sentido a esos esfuerzos y provocando problemas. Dar la voluntad de asentarse. A esto se suman los aportes de Casullo (2002) quien lo define como la

capacidad de aceptarse a uno mismo tal como es, entablar relaciones interpersonales positivas, controlar el entorno, tener propósito y sentido en la vida, pensar de manera autónoma, tomar decisiones y actuar.

En cuando a las dimensiones del bienestar psicológico, considerando el modelo de Ryff (1989), quien combinó los supuestos de desarrollo humano óptimo, función mental positiva y teoría del ciclo de vida para asumir un modelo multidimensional de bienestar psicológico, instalado en la escuela eudemónica. Dicha estructura indica un modelo de 6 factores o dimensiones que pertenecen al bienestar (Ryff, 1995).

Autoaceptación, tiene que ver con que las personas estén dispuestas a reconocer sus límites. En un sentido más amplio, una persona de acepta cuando se hace una valoración integral de su funcionamiento, identifica sus fortalezas y debilidades, aprende a convivir con las limitaciones que todo ser humano puede tener. Bajo estas condiciones se construyen los proyectos de vida, no con las cosas que no se tiene, sino con los recursos personales que se tiene y que ayudan al cumplimiento de estas expectativas (Raviv et al., 2021).

Relaciones positivas, se refiere a la confianza en los demás, a las conexiones cálidas, simpáticas y cercanas, a la evaluación de la capacidad de establecer y mantener conexiones sociales de calidad y a la confianza en los demás. Las relaciones positivas implican la calidad de relaciones interpersonales que se establecen, no implica la ausencia de problemas con las personas, sino en saber solucionar los conflictos que se presentan en el proceso de interacción social. Así una persona que establece buenas relaciones positivas, tiene un buen soporte emocional, ya que estas relaciones son duraderas y se basan el un marco de respeto y compañerismo mutuo (Guerrini et al., 2021).

Dominio del entorno, se refiere a la capacidad individual de elegir o establecer un buen clima para uno mismo dirigiendo con éxito la propia vida. Implica que al momento que se enfrenta un contexto nuevo y donde existen condiciones distintas a las habituales, se tenga la capacidad de adaptarse a estos campos y sobre desarrollar estrategias para convertir estas condiciones adversas en oportunidades

para tener influencia en el ambiente. Un individuo que tienen un dominio del entorno, se caracteriza por tener versatilidad ante cualquier circunstancia y poder cumplir satisfactoriamente con las metas propuestas a nivel personal (Twenge y Campbell, 2018).

Autonomía, referida al reconocimiento de que las personas altamente autónomas pueden resistir las presiones sociales y autoajustar mejor su comportamiento. Significa mantener un sentido de individualidad en diversos contextos sociales. Evaluar la capacidad de una persona para mantener el sentido de autodeterminación de un individuo. La autonomía tiene que ver con que las personas sean capaces de tomar sus propias decisiones y ser responsables por sus acciones. Estas personas siempre están dispuestos a tomar decisiones para solucionar los problemas que se presentan de manera imprevista en un determinado contexto. Son firmes en lo que hacen, nunca esperan recibir la aprobación de los demás por sus decisiones, algunas dificultades que suceden son consideradas como un tema a aprendizaje (De Kock et al., 2021).

Propósito en la vida, tiene un objetivo inequívoco y está relacionado con la capacidad del individuo para definir el objetivo de la vida. Esta dimensión tiene que ver con la evaluación de sus capacidades para lo que necesita a lo largo de la vida cotidiana. Tener un buen propósito vital, implica en establecerse metas claras, que no se basen en fantasías, sino que sean reales de alcanzarse por las personas, es decir que vayan de acorde con sus recursos personales. Implica en desarrollar metas que vayan orientadas con las expectativas del futuro. Una persona que tienen un buen propósito de vida, siempre hará las cosas y actividades que le permitan cumplir sus metas propuestas, nunca hará cosas por hacer, sino orientadas a un objetivo predeterminado. Por el contrario, aquello que no tienen un propósito de vida, experimentan sentimientos de tristeza, falta de sentido de vida y se decepcionan de sí mismos (Kubzansky et al., 2018).

Crecimiento personal, se deriva del reconocimiento de que el funcionamiento positivo ideal requiere la mejora de las habilidades individuales para desarrollarse como individuo y aumentar sus capacidades. Esta dimensión está referida al proceso de autorrealización de las personas. Es decir, donde no solo se sienten

bien porque sienten que ganan un buen sueldo, sino que tienen una percepción que se están desarrollando profesionalmente. Implica que se están cumpliendo los objetivos propuestos mediante las actividades que son planificadas con mucho cuidado. Es importante señalar que esta autorrealización se refiere, por un lado, al desarrollo profesional que tiene que ver con el trabajo, y por el otro, tienen que ver con la familiar, tener un hogar, amar y ser amado (Dejonckheere et al., 2019).

Si bien es cierto que existen diversos enfoques que explican el desarrollo del bienestar psicológico como característica fundamental de la salud mental, no obstante, en este trabajo se consideran los aportes de la psicología positiva propuesta por Seligman (2002). Considerando los importantes postulados de esta teoría, se procede a explicar el desarrollo del bienestar psicológico considerando esta perspectiva.

De manera general se puede señalar que, después de la Segunda Guerra Mundial debido a que se presentaron muchos problemas como consecuencia de esta, se desarrollaron diversos modelos de intervención enfocados en el problema y fomentando estrategias de afrontamiento. Es decir, todos los modelos se centraban en la enfermedad de los pacientes, ese era su foco de atención- Sin embargo, la psicología positiva, tiene un enfoque diferente, pues no se interesa por que las personas estén necesariamente enfermas o presentan aspectos que causen un malestar significativo, sino que más bien se centra en identificar los aspectos positivos (Vázquez et al., 2009; Seligman, 2002).

El enfoque central de la psicología positiva radica que todas las personas tienen virtudes, fortalezas y debilidades, pero a comparación de otros modelos, se centra en las fortalezas y virtudes, eso no implica que se ignoren los problemas que pasan, sino que enseña a los pacientes a convivir con estos aspectos. Se centra en las fortalezas, considerando los errores como aprendizaje que ayudan a enriquecer la experiencia para los planes futuros (Seligman, 2014; Slade, 2010). En suma, desde la psicología positiva, se sostiene que el bienestar psicológico es el resultado de que la persona reconozca sus debilidades y limitaciones que aprenda a convivir con ellas, pero que se enfoque en mejorar y potenciar los aspectos positivos porque estos le ayudaran a encontrar un equilibrio emocional y satisfacción con la vida y

con las cosas que se hace diariamente (Seligman, 2003; Bolier et al., 2013).

III.- METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

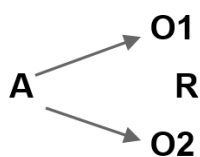
3.1.1. Tipo de Investigación.

Este proyecto fue de naturaleza cuantitativa porque a través del proceso de análisis poblacional, realizado según Hernández, Fernández y Batista (2014), la investigación fue objetiva, desde el proceso de inferencia numérica, contrastación estadística y análisis inferencial a través de supuestos para conocer con claridad los indicadores de la población estudiada.

3.1.2. Diseño de investigación:

El diseño fue correlacional no experimental, por lo que se buscó medir el grado de asociación entre los dos factores. A continuación, se presente el esquema del diseño que se ha seguido.

Figura 1: Gráfico de Diseño Correlacional



Donde:

A : Trabajadores de un hospital de la ciudad de Piura.

O 1: Clima Laboral

O 2: Bienestar Psicológico

R : Relación entre las dos variables

3.2. Variables y operacionalización

La variable de clima laboral se mide de acuerdo con las dimensiones e indicadores de la escala de clima laboral desarrollada por Palma (2004), en la que describe sus variables de desempeño de la siguiente manera: Mide las percepciones de los empleados sobre su entorno de trabajo en relación con su autoconcepto, participación laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales similares en todo el mundo. Pesos obtenidos en la Escala Ergonómica del mismo sujeto; las

dimensiones e indicadores del instrumento son los siguientes: la confianza en uno mismo tiene 3 indicadores (desarrollo personal, desarrollo profesional y perspectivas de crecimiento) y el compromiso tiene 2 indicadores (especificidad y promesa). La comunicación con él tiene 3 indicadores (modestia, rapidez, claridad, consistencia, precisión y pertinencia) y el trabajo condicional tiene un indicador (ej. factores físicos y/o psicosociales). El instrumento medirá usando una escala de Likert.

Asimismo, para la variable bienestar psicológico fue evaluado mediante la Escala de bienestar psicológico adaptado por Solórzano (2019) que consta de 30 ítems. Esta experiencia se deriva de una revisión de Van Dierendonck (2004) de adaptación de Díaz et al. (2006) al español para el instrumento original, creado por Carol Reeve. Esta variable incluye seis dimensiones: aceptación, apego y apego a los demás, autocontrol, propósito de vida, dominio del entorno y desarrollo personal (Ryff, 1989). Esta herramienta se mide mediante una escala tipo Likert con opciones del 1 al 6. Aquí, 1 totalmente de acuerdo y 6 totalmente en desacuerdo.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Siguiendo a Ventura (2017), quien refiere que la población es un grupo de integrantes que poseen elementos que se buscan analizar, en este caso la muestra se conformó por todos los trabajadores de un hospital del departamento de Piura, mi población fue infinita ya que no se tiene una certeza de la cantidad de población.

Criterios de Inclusión

- Personal que trabaje en el hospital.
- Nombrados y contratados.
- Hombres y mujeres

Criterios de Exclusión

- Trabajadores que no quieran responder a los cuestionarios.

3.3.2. Muestra

Arias et al. (2016) afirman que una muestra es un grupo de personas, animales o cosas que cumplen con los criterios requeridos por el investigador. En este sentido, continuando con el desarrollo de la fórmula estadística de la muestra final, se

muestra el número de 236 personas que laboran en el hospital del departamento de Piura con un nivel de confianza del 95% y un margen del 5% de error.

Figura 2: Fórmula de Muestra finita:

$$n = \frac{1.96^2 * 1236 * 0.5 * 0.5}{0.05^2(1236-1) + (1.96^2 * 0.5 * 0.5)} = 236$$

Donde:

Z= (Nivel de confianza)

P= (% de la población que tiene el atributo requerido)

q= (% de la población que no tiene el atributo requerido = 1-p)

N= (Tamaño del universo)

e= (Error de estimación máximo aceptado)

n= (Tamaño de la muestra)

3.3.3. Muestreo

Otzen y Menterola (2017), el muestreo tiene que ver con seleccionar las características de una población. En esta investigación se utilizará el tipo muestreo no probabilístico intencional.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica: Encuesta

Como técnica se ha empleado la encuesta ya que es una técnica que se usa comúnmente, asimismo, permite recaudar información sobre aspectos específicos que se puedan medir. Por otro lado, Ocampo (2020), menciona que las encuestas por muestreo son el método más utilizado en la investigación en ciencias sociales. Se utilizan para recopilar información sobre las personas acerca de sus características, opiniones, creencias, expectativas, conocimientos y comportamiento actual o pasado.

3.4.2. Instrumento de recolección de datos

En nuestra encuesta se utilizaron dos herramientas, la primera fue la Escala de Clima Laboral, diseñada por Sonia Palma en 2004. Este inventario incluye 5 dimensiones y 50 ítems; El segundo instrumento fue la Escala de Salud Mental de Carol Ryff (1989), adaptada por Van Dierendonck (2004), traducida al español por

Díaz et al. (2006). La herramienta contiene 39 ítems en escala tipo Likert, con opciones del 1 al 6, donde 1 está muy de acuerdo y 6 muy en desacuerdo. Pero para este estudio se utilizó la escala de Solórzano (2019) de 30 preguntas, ya que es muy relevante para nuestra realidad peruana. El objetivo de estas herramientas fue medir la ergonomía y el bienestar psicológico y ver si son relevantes para el personal de un Hospital del Departamental de Piura.

Ficha Técnica de la Escala de Clima Laboral

| | | |
|------------------------------|---|-------------|
| Nombre | Escala de Clima Laboral CL-SPC | |
| Autora | Palma Carrillo Sonia | |
| Procedencia | Lima – Perú | |
| Año | 2004 | |
| N.º de ítems | 50 | |
| Duración | 15 – 30 min | |
| Administración | Individual y colectiva | |
| Significación | Nivel general de conocimiento del ambiente de trabajo, relacionado con el autoconocimiento, la participación en el trabajo, la supervisión, la comunicación y las condiciones de trabajo. | |
| Tipificación | Baremos percentilares general para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa. | |
| Categoría diagnóstica | “Muy favorable” | (210 – 250) |
| | “Favorable” | (170 – 209) |
| | “Media” | (130 – 169) |
| | “Desfavorable” | (90 – 129) |
| | “Muy desfavorable” | (50 – 89) |

Este instrumento que se llegó a diseñar por Sonia Palma (2004), para una medición del clima laboral llamado Escala CL –SPC, se analizaron mediante el software SPSS, y mediante los métodos Alpha de Cronbach y Split Half de Guttman, se evidencio una confiabilidad de 0,97 y 0,90, respectivamente. Esto permite indicar la fuerte correlación interna de la información y brinda la posibilidad de confirmar que la herramienta brinda credibilidad.

“Ficha Técnica de la Escala de Bienestar Psicológico”

| | |
|-----------------------------|---|
| Nombre | Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff |
| Autora | Ryff Carol |
| Procedencia | EE.UU |
| Contenido | Posee 39 ítems distribuidos en seis dimensiones |
| Objetivo | Brindar el nivel de confort psicológico mediante una escala. |
| Tiempo de duración | 10 a 15 min |
| Administración | Individual o colectivo |
| Uso | Educativo, clínico e investigación |
| Adaptación para Perú | Naomi del Pilar Álvarez Solórzano |
| Dimensiones | Nº de dimensiones: 6 Autoaceptación: 04 ítems Relaciones Positivas: 05 ítems Autonomía: 06 ítems Dominio del Entorno: 05 ítems Propósito en la vida: 05 ítems Crecimiento Personal: 05 ítems Total: 30 ítems |
| Escalas | Escala tipo Likert Respuestas Politómicas 1: Totalmente de acuerdo 2: Bastante de acuerdo 3: De acuerdo 4: En desacuerdo 5: Bastante en desacuerdo 6: Totalmente en desacuerdo |

Este instrumento psicométrico fue desarrollado por la estadounidense Rify (1989), adaptado por Van Dierendonck (2004) y traducido al español por Díaz (2006). La herramienta tiene 39 ítems en escala tipo Likert con opciones del 1 al 6, donde 1 es muy de acuerdo y 6 es muy en desacuerdo. De este estudio se ha empleado la adaptación de Solórzano (2019), el cual adaptó a 30 ítems. Evidencia de la confiabilidad de las puntuaciones obtenidas de las calificaciones de la escala de bienestar psicológico tuvo un obtuvo un coeficiente de 0,96, valor por encima del rango requerido.

3.5. Procedimientos

Para realizar este proyecto de investigación, primero se tuvo que escoger las variables a trabajar y analizarlas para detectar la problemática y ver qué sector era el más afectado para escoger la población. Se seleccionó investigaciones previas a nuestras variables, luego se buscó un sustento teórico para que sea el soporte de nuestro estudio. Posteriormente se seleccionaron los instrumentos a utilizar, siendo uno de ellos la escala de Clima Laboral de Sonia Palma y la escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff adaptada por Solórzano (2019), luego se solicitó el permiso al hospital para la aplicación de los instrumentos a los colaboradores, los cuales se aplicaron de manera presencial a los trabajadores de un hospital del departamento de Piura 2022. Dichos formularios fueron impresos y repartidos al personal que accedía a colaborar con el desarrollo de las encuestas, los formatos estuvieron acompañados del consentimiento informado, para aquellos que aceptaron; dando así autorización para su participación en la investigación; y como ética profesional se consideró que la información obtenida será confidencial.

3.6. Método de análisis de datos

Se aplicaron los inventarios de clima laboral y de bienestar psicológico a los trabajadores de un hospital del departamento de Piura, posteriormente los datos obtenidos en el formulario fueron llevados a Excel, para después ingresarlos al programa IBM-Microsoft Statistics Package Sciences (SPSS 25.0). Dichos resultados fueron organizados por medio de tablas y gráficos con su respectivo título, numeración según las normas del manual American Psicológica (APA), y por último se realizó la discusión y las conclusiones.

3.7. Aspectos éticos

Cada proyecto de investigación que tenga fines psicológicos debe de tener como principio las normas de la salud mental, es decir, se debe de respetar la integridad de cada participante que esté colaborando con la investigación. Es por ello, que esta investigación siguió estos lineamientos con el fin de mantener la integridad de los trabajadores. Asimismo, antes de aplicar los Inventarios de Clima Laboral y Bienestar Psicológico se dio a conocer el consentimiento informado donde los colaboradores

aceptaron participar voluntariamente. De esta manera, no se presentó ningún riesgo psicológico hacia dicha población ya que se cumplió con la ética del psicólogo, la cual es mantener el anonimato de los participantes (Colegio de Psicólogos, 2017).

IV.- RESULTADOS

Tabla 1:

Prueba de Normalidad Kolmogorov Smirnov

| Pruebas de normalidad | Kolmogorov - Smirnov | |
|-----------------------|----------------------|-------|
| | Estadístico | Sig. |
| CLIMA LABORAL | 0,053 | 0,200 |
| BIENESTAR PSICOLOGICO | 0.069 | 0,009 |

< 0,05 = Distribución No Paramétrica.

Según la tabla 1, se ejecutó la prueba de normalidad, por ser datos mayores a 50 sujetos, se utilizó Kolmogorov Smirnov, siendo el resultado en Clima Laboral mayor a 0,05 (0,200) y confort psicológico menor a 0,05 (0,009), observando que hay una variable no paramétrica, en este caso en ambas se trabajará con la Correlación de Spearman.

Tabla 2:

Relación del clima laboral y el confort psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura 2022.

| | | | CLIMA LABORAL | BIENESTAR PSICOLÓGICO |
|-----------------|-----------------------|-----------------------------|---------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | CLIMA LABORAL | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,320** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 236 | 236 |
| | BIENESTAR PSICOLÓGICO | Coefficiente de correlación | ,320** | 1,000 |
| | O | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 236 | 236 |

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

Muestra 236.

Elaboración propia.

Fuente: SPSS.

En la Tabla 2, se evidencia que el coeficiente de correlación de Spearman es Positiva Moderada con 0,320, con un nivel de significancia es menor a 0,05 (0,000), es por ello, hay relación Positiva Moderada entre las variables, mientras el clima laboral aumente, el bienestar psicológico de los colaboradores también va aumentar.

Tabla 3:

Niveles del clima laboral en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura, 2022.

| NIVEL DE CLIMA LABORAL | | | | |
|-------------------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| NIVEL | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| MUY DESFAVORABLE | 7 | 3,0 | 3,0 | 3,0 |
| DESFAVORABLE | 33 | 14,0 | 14,0 | 16,9 |
| MEDIO | 99 | 41,9 | 41,9 | 58,9 |
| FAVORABLE | 71 | 30,1 | 30,1 | 89,0 |
| MUY FAVORABLE | 26 | 11,0 | 11,0 | 100,0 |
| Total | 236 | 100,0 | 100,0 | |

Muestra 236.
Elaboración propia.
Fuente: SPSS.

Según la Tabla 3, se evidencia que el que predomina es el nivel medio de Clima Laboral, con un 41.9 %, en segundo lugar, está el favorable con un 30.1 %, en tercer lugar, está el nivel desfavorable con 14,0 %, en cuarto lugar, está el nivel muy favorable con 11% y en último lugar está el nivel Muy desfavorable con 3.0%, en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura, 2022.

Tabla 4:

Niveles de las Dimensiones de clima laboral en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura, 2022

| NIVELES | Realización Personal | | Involucramient o Laboral | | Supervisión | | Comunicaci ón | | Condiciones Laborales | |
|------------------|----------------------|--------------|--------------------------|--------------|-------------|--------------|---------------|--------------|-----------------------|--------------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Muy Desfavorable | 10 | 4.2% | 0 | 0% | 8 | 3.4% | 6 | 2.5% | 7 | 3% |
| Desfavorable | 44 | 18.6% | 22 | 9.3% | 34 | 14.4% | 33 | 14% | 44 | 18.6% |
| Promedio | 91 | 38.6% | 93 | 39.4% | 86 | 36.4% | 91 | 38.6% | 88 | 37.3% |
| Favorable | 64 | 27.1% | 86 | 36.4% | 80 | 34% | 79 | 33.5% | 73 | 30.9% |
| Muy Favorable | 27 | 11.4% | 35 | 14.8% | 27 | 11.5% | 26 | 11% | 24 | 10.2% |
| | 236 | 100% | 236 | 100% | 236 | 100% | 236 | 100% | 236 | 100% |

Muestra 236.

Elaboración propia.

Fuente: SPSS.

En la tabla 4, se evidencia que en todas las dimensiones, predomina el nivel promedio, en Realización Personal (38,6%), en involucramiento laboral (39.4%, en supervisión (36.4%), en comunicación (38.6%) y en condiciones laborales con 37.3%.

Tabla 5:

Identificar los niveles del confort psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura 2022,

| NIVEL BIENESTAR PSICOLÓGICO | | | | |
|------------------------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| NIVEL | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| BAJA | 2 | ,8 | ,8 | ,8 |
| NORMAL | 115 | 48,7 | 48,7 | 49,6 |
| ALTA | 119 | 50,4 | 50,4 | 100,0 |
| Total | 236 | 100,0 | 100,0 | |

Muestra 236.

Elaboración propia.

Fuente: SPSS.

Según la Tabla 5, se obtiene que los resultados el que predomina es el nivel Alto de Bienestar psicológico, con un 50.4%, en segundo lugar, está el Nivel Normal con un 48.7% %, en tercer lugar, está el nivel bajo con 0.8 %, en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura, 2022.

Tabla 6:

Niveles de las Dimensiones de confort Psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura, 2022.

| NIVELES | Autoaceptación | | Relaciones positivas | | Autonomía | | Dominio entorno | | Propósito de Vida | | Crecimiento Personal | |
|----------|----------------|-------|----------------------|------|-----------|------|-----------------|------|-------------------|------|----------------------|------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Bajo | 2 | 0,8% | 2 | 0,8 | 1 | 0,4% | 1 | 0,4% | 1 | 0,4% | 1 | 0,4% |
| Promedio | 88 | 37.3% | 77 | 32,6 | 15 | 66,1 | 10 | 44,5 | 73 | 30,9 | 84 | 35,6 |
| Alto | 14 | 61,9% | 15 | 66,5 | 79 | 33,5 | 13 | 55,1 | 16 | 68,6 | 15 | 64,0 |
| | 6 | | 7 | | | % | 0 | % | 2 | % | 1 | % |

| | | | | | | | | | | | |
|----|------|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|
| 23 | 100% | 23 | 100 | 23 | 100 | 23 | 100 | 23 | 100 | 23 | 100 |
| 6 | | 6 | % | 6 | % | 6 | % | 6 | % | 6 | % |

Muestra 236.

Elaboración propia.

Fuente: SPSS.

En la tabla 6, se obtiene que en las dimensiones Autoaceptación (61,9%), relaciones positivas (66,5%), Dominio de entorno (55,1), propósito de Vida (68,6%) y Crecimiento personal (64%), predomina el nivel Alto, solo en la dimensión Autonomía prevalece el nivel Normal con 66,1%.

Tabla 7:

Relación de las dimensiones del clima laboral y confort psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura 2022

| CORRELACIONES DIMENSIONES DE CLIMA LABORAL – BIENESTAR PSICOLÓGICO | | |
|---|----------------------------|---------|
| BIENESTAR PSICOLÓGICO | Coeficiente de correlación | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | |
| AUTORREALIZACIÓN | Coeficiente de correlación | 0,291** |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| INVOLUCRAMIENTO LABORAL | Coeficiente de correlación | 0,358** |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| SUPERVISIÓN | Coeficiente de correlación | 0,325** |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| COMUNICACIÓN | Coeficiente de correlación | 0,301** |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| CONDICIONES LABORALES | Coeficiente de correlación | 0,297** |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

En la Tabla 7, se observa según los resultados que El confort psicológico se relaciona Positiva Moderada con la Dimensión Autorrealización con 0,291,

siguiendo la dimensión involucramiento laboral con una correlación positiva moderada de 0,358, con la dimensión supervisión con 0.325, con la dimensión comunicación con 0.301, y con la dimensión condiciones laborales con 0.297, y su nivel de significancia es menor a 0,05 (0,000), por lo tanto, Hay relación positiva moderada entre la variable Bienestar Psicológico y las dimensiones de Clima Laboral.

Tabla 8:

Relación de Clima laboral con las dimensiones de confort psicológico en los trabajadores de un hospital del departamento de Piura 2022.

| CORRELACIONES DIMENSIONES DE BIENESTAR PSICOLÓGICO – CLIMA LABORAL | | |
|---|----------------------------|---------|
| CLIMA LABORAL | Coeficiente de correlación | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | |
| AUTOACEPTACIÓN | Coeficiente de correlación | 0,341** |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| RELACIONES POSITIVAS | Coeficiente de correlación | 0,314** |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| AUTONOMÍA | Coeficiente de correlación | 0,191** |
| | Sig. (bilateral) | 0.003 |
| DOMINIO DE ENTORNO | Coeficiente de correlación | 0,264** |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| PROPÓSITO DE VIDA | Coeficiente de correlación | 0,268** |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| CRECIMIENTO PERSONAL | Coeficiente de correlación | 0,216** |
| | Sig. (bilateral) | 0.001 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

En la Tabla 8, se observa según los resultados que El Clima Laboral se relaciona Positiva Moderada con la Dimensión Autoaceptación con 0,341, siguiendo la dimensión Relaciones positivas con una correlación positiva moderada de 0,314,

con la dimensión propósito de vida con 0.268, con la dimensión dominio de entorno con 0.264, con la dimensión crecimiento personal con 0.216, y una correlación positiva baja con la dimensión autonomía con 0,191, así mismo en todas las dimensiones su nivel de significancia es menor a 0,05 (0,000), por lo tanto, Hay relación positiva Moderada entre la variable Clima laboral y las dimensiones de Bienestar psicológico.

V.- DISCUSIÓN

El objetivo principal de este estudio fue establecer la relación entre el clima laboral de los compañeros de trabajo y la salud mental en el Hospital Departamental Piura 2022, se encontró una correlación directa y moderada de 0.320 y una significación menor de 0,05 (0,000). Esto demuestra que hay una correlación moderadamente positiva entre las dos variables, es decir, una mejora en el clima laboral podría generar efectos en el bienestar psicológico de los colaboradores. Datos que se relacionan con los hallazgos de Villanueva y Alcántara (2021) quienes analizaron la relación entre clima organizacional y la salud mental del personal del Hospital de Apoyo de Cajabamba durante la emergencia del COVID-19, encontrando que el clima organizacional y la salud mental tienen una relación de ($Rho = 0,280$, $p = 0,001$). Al respecto, Bajo y Pelizza (2014), afirman que el bienestar psicológico es el producto de la interacción entre factores afectivos y cognitivos que median la evaluación de su estado emocional con el desempeño y sentido de vida, desarrollo de aspectos; esto es importante para explicar la relación entre estas dos variables y su correlación en este estudio. Un análisis de estos datos, indica que existe una asociación las condiciones del desarrollo del trabajo con el bienestar psicológico en los colaboradores de este hospital. Dicho en otras maneras, en alguna medida el comportamiento del clima laboral podría explicar mayores o bajos niveles de bienestar psicológico, pero no necesariamente es causa y efecto, sino más como es el comportamiento de una variable en función a la otra.

En cuanto al primer objetivo específico que fue determinar el nivel de clima laboral de los colaboradores del hospital, se encontró que el nivel medio de clima laboral es dominante que es 41,9%, seguido de relativamente satisfecho 30,1%, el tercero relativamente malo, 14,0%, el cuarto muy satisfecho, 11% y el último es muy malo, 3,0%. Lo que significa que el clima laboral suele ser satisfactorio para la mayoría de las personas en su relación con el entorno y el trabajo, por lo que se rechaza la hipótesis positiva, es decir, no predominan los niveles bajos. Resultados que se corroboran con los hallazgos de Cáceres (2017) quienes desarrollaron un trabajo sobre la satisfacción con el trabajo y el clima organizacional entre los docentes y directivos de las instituciones de educación superior del municipio de Chillán-C, encontrando que el 95% de los docentes y el 90,6% de los directivos refieren estar

satisfechos con su trabajo, el 80% de los mentores y el 72,7% de los gerentes describen un ambiente o lugar de trabajo altamente jerárquico y los empleados más satisfechos en su relaciones interpersonales y clima laboral.

Desde una perspectiva teórica, el clima laboral tiene un surgimiento del efecto emocional y perceptivo de los marcos formales, los estilos casuales de los jefes y otras variables ecológicas significativas en las mentalidades, convicciones, valores e inspiraciones de los individuos que trabajan en una asociación específica (Caraveo, 2004). Por lo tanto, analizando estos resultados se entiende que las características del clima laboral en esta organización probablemente puedan varias en mejorar en función al estado emocional y la carga de trabajo que puedan tener los empleados durante la entrevista, lo que sugiere que en los hospitales los compañeros han mejorado las relaciones mutuas, al mismo tiempo reciben capacitación moderada en la asignación porque su capacitación fortalece sus habilidades, y por lo tanto, mejora su entorno laboral.

El segundo objetivo específico fue identificar los niveles del bienestar psicológico en los colaboradores, se encontró que predomina un nivel alto de bienestar psicológico, con un 50.4%; en segundo lugar, está el nivel normal con un 48.7%; en tercer lugar, está el nivel bajo con 0.8 %. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de trabajo, que sostiene que predomina el nivel alto de bienestar psicológico. Estos resultados se relacionan con los encontrados por Ulloque (2021) quien ha realizado un análisis del estado general de salud mental de los adultos en Chiclayo, refiere que el índice general de salud mental de los adultos llega al 55,3%, con una buena percepción en el mantenimiento de relaciones interpersonales positivas, el control sobre el entorno, el propósito y sentido de la vida, y la autonomía para pensar, decidir y actuar. Un análisis reflexivo de estos datos, demuestra que la mayoría de los trabajadores del hospital son mentalmente saludables porque piensan de manera independiente, toman decisiones, mantienen buenas relaciones y se comunican con su entorno, y lo más importante, tienen un propósito en la vida.

El tercer objetivo específico fue determinar la relación de las dimensiones del clima laboral y bienestar psicológico en los colaboradores, encontrando que el bienestar psicológico se relaciona de forma directa con la dimensión autorrealización (0,291),

dimensión involucramiento laboral tiene una correlación moderada de (0,358), la dimensión supervisión (0.325), con la dimensión comunicación (0.301), y con la dimensión condiciones laborales (0.297) en todas las dimensiones el nivel de significancia fue de 0.000. Estos resultados significan que existe una relación positiva moderada entre el bienestar psicológico y las dimensiones de clima Laboral, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, existe relación entre las variables. Datos que se corroboran con los hallazgos de Estares y Espino (2020) quienes desarrollaron un trabajo sobre bienestar psicológico y el clima laboral en los trabajadores de la ciudad de Ica, encontrando como resultado que existe relación entre las dimensiones y sus variables, de manera expresa se evidenció que el bienestar y las dimensiones del clima laboral: autosatisfacción (0.402), la contribución al trabajo (0.412), la correspondencia (0.444) y las circunstancias de trabajo (0.476). Haciendo un análisis sobre estos datos, se infiere que en alguna manera como mejoran las características en las dimensiones del clima laboral, en alguna medida las condiciones del bienestar psicológico de este grupo de colaboradores van a tener mejoras en su autodeterminación, propósito vital estableciendo objetivos claros para una adecuada autorrealización. Dicho de otra forma a mayor bienestar psicológico, mejor autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales en los colaboradores de este hospital.

Finalmente, el cuarto objetivo específico fue es establecer la asociación entre el clima laboral y la dimensión del bienestar psicológico, encontrando que el clima laboral tiene una relación directa moderada con la autoaceptación (0,341), relaciones positivas (0,314), propósito de vida (0,268), dominio del ambiente (0,264), crecimiento personal (0,216) y autonomía 0,191, la significancia para todas las dimensiones ha sido de 0.000. De estos resultados se puede deducir que existe una asociación entre el clima laboral y los factores del bienestar psicológico, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula que sostiene la ausencia de relación entre estas variables. Dicho de otra forma, a mejores condiciones del clima laboral probablemente mejores niveles en su bienestar psicológico expresado en tener un adecuado autoconcepto, autodeterminación para establecer metas claras en la vida que ayuden a tener un adecuado proceso de autorrealización. Respecto a la

importancia que tienen estas variables, es importante señalar los aportes de Sandoval et al. (2017) quienes mencionan que la salud mental es una experiencia íntima que se forma a través del desarrollo psicológico del individuo y la posibilidad de conexión e integración positiva con la experiencia. A manera de reflexión, se puede señalar la relevancia que tiene el promover un adecuado clima laboral, porque esto podría generar efectos en el proceso de rendimiento laboral y ajuste psicológico en las personas.

VI.- CONCLUSIONES

Existe una correlación positiva moderada de (0,320, sig. 0.000) entre clima laboral y bienestar psicológico, lo que implica que en la medida que mejora el clima laboral, las condiciones del bienestar psicológico también mejoran en los colaboradores.

El nivel del clima laboral que más predomina es el nivel medio con un 41.9 %, favorable 30.1 %, desfavorable 14,0 %, muy favorable con 11% y muy desfavorable 3.0%. Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores se encuentran regular satisfacción con su relación con su entorno y trabajo.

El 50.4% de trabajadores presentan un nivel alto de bienestar psicológico, un 48.7% % es regular, lo que demuestra que la mayoría de los trabajadores del hospital tienen un adecuado bienestar psicológico que se expresa en una autonomía, toman sus propias decisiones, tienen buena relación y comunicación con su entorno y sobre todo que tienen un propósito de vida.

El bienestar psicológico tiene una relación directa y moderada con todas las dimensiones del clima laboral debido a que la significancia para cada dimensión ha sido de 0.000, lo que implica que en la medida como mejora el bienestar psicológico, las condiciones de autorrealización, involucramiento laboral, la comunicación entre los colaboradores, también mejora.

El clima laboral tiene una relación directa y moderada con todas las dimensiones del bienestar psicológico debido a que la significancia en cada una de ellas ha sido menor a 0.005, lo que implica que mayores condiciones del clima laboral se asocia con un buen desarrollo en su autoaceptación, relaciones positivas, propósito de vida, dominio de entorno, crecimiento personal, autonomía.

VII.- RECOMENDACIONES

- Debido a que la recolección de datos de manera presencial permite controlar algunas variables en la aplicación de los instrumentos como el tiempo, la clarificación de dudas que tienen los participantes, se sugiere que las futuras investigaciones que trabajen con estas poblaciones, puedan seguir aplicando esta metodología por la garantía que tiene en la calidad de sus resultados.
- Si bien es cierto los resultados del estudio indican relaciones entre el clima laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de este hospital, se sugiere seguir aplicando los instrumentos empleando varias unidades de análisis para seguir robusteciendo estos hallazgos y puedan hacerse generalizaciones de los resultados en el sector salud.
- Habiendo identificado los niveles de clima laboral y bienestar psicológico, donde se observa que necesitan fortalecerse algunos aspectos en estas variables, y sobre todo la relación que existe entre ellas, se sugiere que los responsables del área de recursos humanos puedan gestionar e implementar programas dirigidos a mejorar las condiciones del clima laboral debido a que estas mejoras en alguna medida hacen que los niveles del bienestar mejoren sustancialmente.

REFERENCIAS

- Arevalo Perez, K. M., y Sanchez Villanueva, D. (2020). Clima laboral en las organizaciones: una revisión del estado de arte.
- Bajo, B., & Pelizza, L. (2014). *Relaciones entre el bienestar psicológico y el Rendimiento Académico de Estudiantes de Psicología* (Doctoral dissertation). <http://rpsico.mdp.edu.ar/handle/123456789/131>
- Cáceres, M. P. (2017, 12 abril). *Work satisfaction and its relation with the organizational climate in officials of a Chilean state university*. scielo. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Caraveo, M. D. C. S. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 83-88.
- Casullo, M. et al (2002). Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica. Buenos aires, Argentina: Paidós
- Chamán Cabrera, Q. M. (2018). Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de la división médico legal II Piura-2014. <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7592>
- Colegio de Psicólogos del Perú CDN. (2017, 21 diciembre). *Colegio de Psicólogos del Perú CDN - Marco Legal*. COLEGIO DE PSICÓLOGOS DEL PERÚ. <https://www.cpsp.pe/institucional/documentos-normativos/marco-legal>
- Condiciones de trabajo y salud. (s/f). Iistas.net. <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
- Conexión ESAN. (2019, 5 september). *Clima laboral: ¿qué impacto tiene en las empresas? | Conexión ESAN*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-las-empresas#:~:text=De%20acuerdo%20con%20una%20encuesta,el%20clima%20laboral%20fuera%20negativo>.
- Clima laboral: *¿qué impacto tiene en las empresas?* (s/f). Edu.pe. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/clima-laboral-que-impacto-tiene-en-las-empresas>
- Definista. (2018, Julio 6). *Autorrealización*. Concepto de - Definición de; Concepto Definición. <https://conceptodefinicion.de/autorrealizacion/>

- Díaz, S. B. (2020, marzo 9). *Autoaceptación y autoestima*. AMADAG. <https://amadag.com/autoaceptacion-y-autoestima/>
- Estares Salazar, N. Y., y Espino Guevara, P. D. R. (2020). *Bienestar psicológico y clima laboral en colaboradores de la Municipalidad distrital de Parcona - Ica, 2020*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60556>
- Farías Custodio, N. Y. (2022). Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Tambogrande, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82075>
- García, M. A. (2002). Bienestar Subjetivo. Escritos de Psicología, 6(1), 18-39. http://www.uma.es/psicologia/docs/eudemon/analisis/el_bienestar_subjetivo.pdf
- Hernández, R., Fernández, C y Baptista, M. (2014). Nacimiento de un proyecto de investigación cuantitativa o mixta. Revista Metodología de la investigación, 24-30. México.
- Infojobs. (2021, 11 noviembre). *1 de cada 2 problemas de salud mental de la población ocupada está relacionado directamente con el trabajo*. Nosotros. <https://nosotros.infojobs.net/prensa/notas-prensa/1-de-cada-2-problemas-de-salud-mental-de-la-poblacion-ocupada-esta-relacionado-directamente-con-el-trabajo>
- La comunicación en el trabajo: *¿a qué hay que prestar atención?* (s/f). IONOS Startup Guide. <https://www.ionos.es/startupguide/productividad/comunicacion-efectiva-en-el-trabajo/>
- Miranda Novales, María Guadalupe, y Villasís-Keever, Miguel Ángel, y Arias-Gómez, Jesús (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista Alergia México, 63 (2), 201-206. [Fecha de Consulta 25 de junio de 2022]. ISSN: 0002-5151. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Morales, Q., y del Pilar, Y. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral, en los trabajadores del establecimiento de salud I-4 Catacaos Piura; 2019 – 2020*. Universidad Nacional de Piura. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2792>

- Ocampo, D. S. (2020, 22 junio). *La encuesta y el cuestionario*. Investigalia. <https://investigaliacr.com/investigacion/la-encuesta-y-el-cuestionario/>
- Orozco, C. S. (2020, 12 marzo). *Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7384403>
- Ortega, C. (2022, 8 abril). *Desarrollo organizacional: Qué es, ventajas, etapas y cómo crear un plan efectivo*. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/desarrollo-organizacional/>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista Internacional de Morfología [International Journal of Morphology]*, 35(1), 227–232. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s0717-95022017000100037&script=sci_abstract
- Palma S. (2004). Construcción de la escala de clima laboral (CL-SPC) en una muestra de trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. Lima, Perú: 1.ª ed.; 2004.
- Palma, S. (2004). Escala de clima laboral de Sonia Palma Carrillo. [pc_manual_oedici%c3%b3n](#)
- Prieto Torres, I. (2019). *El bienestar psicológico y el clima laboral en trabajadores del área comercial de una empresa de servicios en Lima 2019*. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41034>
- Ramos, D. C. (2012). *El Clima organizacional : definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje..* [Psicólogo]. [info:eu-repo/semantics/bachelorThesis, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/2111>.
- Ramos-Narváez, A. D., Coral-Bolaños, J. A., Villota-López, K. L., Cabrera-Gómez, C.-C., Herrera-Santacruz, J. P., & Rivera-Porras, D. (2020). *Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral*. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/6330>
- Rubén, E. N., Arturo, G. S., y Rocío, C. B. (2007). Clima y compromiso organizacional. Vol. II, Versión electrónica, 1, 142.

http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacionalen.pdf

- Ryff, C. D. (1989). Beyond ponce de leon and life satisfaction: New directions in quest of successful aging. *International Journal of Behavioral Development*, 12 (1), pp. 35-55. <http://dx.doi.org/10.1177/016502548901200102>
- Ryff, C. D. y Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of personality and social psychology*, 69 (4), pp. 719-727. <http://midus.wisc.edu/findings/pdfs/830.pdf>
- Salinas, V. N. J. (2014, 8 julio). *ESCALA CLIMA LABORAL CL – SPC Manual (1º Edición)*. academia. https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
- Sandoval Barrientos, S., Dorner París, A., y Véliz Burgos, A. (2017). Bienestar psicológico en estudiantes de carreras de la salud. *Investigación en educación médica*, 6(24), 260-266.
- Seligman M.E.P. (1998). *Optimismo aprendido: cómo cambiar de opinión y de vida (2ª)*. Pocket Books.
- Solórzano, A., y Del Pilar, N. (2019). *Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico*. Universidad de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/10604>
- Ulloque, I., y Gabriel, A. (2021). *Bienestar psicológico en adultos en Chiclayo, Lambayeque, 2020*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. <https://hdl.handle.net/20.500.13032/19788>
- Universidad de las Américas-Puebla. (1997). La organización y sus componente. 8-34. http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/meza_b_fd/capitulo2.pdf
- Vargas, M. (2021a, julio 1). *¿Qué es el Ambiente Laboral?* Great Place to Work. <https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>

- Ventura-León, J. L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista cubana de salud pública*, 43(4), 0–0. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000400014
- Villanueva Espejo, B. L., & Alcántara Zagaceta, L. (2021). *Clima organizacional y bienestar psicológico en el personal del Hospital de Apoyo Cajabamba*. Universidad Peruana Unión. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/4912>
- Vázquez, C., Hervás, G., Rahona, J. J., & Gómez, D. (2009). Psychological well-being and health. Contributions of positive psychology. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud/Annuary of Clinical and Health Psychology*, 5, 15-27.
- Slade, M. (2010). Mental illness and well-being: the central importance of positive psychology and recovery approaches. *BMC health services research*, 10(1), 1-14. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-10-26>
- Bolier, L., Haverman, M., Westerhof, G. J., Riper, H., Smit, F., & Bohlmeijer, E. (2013). Positive psychology interventions: a meta-analysis of randomized controlled studies. *BMC public health*, 13(1), 1-20. <https://doi.org/10.1186/1471-2458->
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2014). Positive psychology: An introduction. In *Flow and the foundations of positive psychology* (pp. 279-298). Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9088-8_18
- Seligman, M. E. (2002). Positive psychology, positive prevention, and positive therapy. *Handbook of positive psychology*, 2(2002), 3-12.
- Seligman, M. E., & Pawelski, J. O. (2003). Positive psychology: FAQs. *Psychological Inquiry*, 159-163.
- Raviv, T., Warren, C. M., Washburn, J. J., Kanaley, M. K., Eihentale, L., Goldenthal, H. J., ... & Gupta, R. (2021). Caregiver perceptions of children's psychological well-being during the COVID-19 pandemic. *JAMA network open*, 4(4), e2111103-e2111103. doi:10.1001/jamannetworkopen.2021.11103

- Guerrini Usubini, A., Varallo, G., Granese, V., Cattivelli, R., Consoli, S., Bastoni, I., & Molinari, E. (2021). The impact of psychological flexibility on psychological well-being in adults with obesity. *Frontiers in Psychology, 12*, 636933. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.63693>
- De Kock, J. H., Latham, H. A., Leslie, S. J., Grindle, M., Munoz, S. A., Ellis, L., ... & O'Malley, C. M. (2021). A rapid review of the impact of COVID-19 on the mental health of healthcare workers: implications for supporting psychological well-being. *BMC public health, 21*(1), 1-18. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-10070-3>
- Twenge, J. M., & Campbell, W. K. (2018). Associations between screen time and lower psychological well-being among children and adolescents: Evidence from a population-based study. *Preventive medicine reports, 12*, 271-283. <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2018.10.003>
- Kubzansky, L. D., Huffman, J. C., Boehm, J. K., Hernandez, R., Kim, E. S., Koga, H. K., ... & Labarthe, D. R. (2018). Positive psychological well-being and cardiovascular disease: JACC health promotion series. *Journal of the American College of Cardiology, 72*(12), 1382-1396.
- Dejonckheere, E., Mestdagh, M., Houben, M., Rutten, I., Sels, L., Kuppens, P., & Tuerlinckx, F. (2019). Complex affect dynamics add limited information to the prediction of psychological well-being. *Nature human behaviour, 3*(5), 478-491. <https://doi.org/10.1038/s41562-019-0555-0>

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | TÉCNICA E INSTRUMENTOS UTILIZADOS |
|----------------------|---|---|--------------------------------|--|------------------------------|---------------------------------------|
| CLIMA LABORAL | El clima laboral es definido como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea. | El clima laboral está medido en la percepción del trabajador en relación a su ambiente laboral, en función de su autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, dicha medida está observada a través del puntaje global obtenido por el mismo sujeto en la Escala de Clima Laboral (Palma, 2004) | Autorrealización | -Desarrollo personal -Desarrollo profesional -Perspectiva de progreso. | 1,6,11,16,21,26,31,36,41,46 | Escala de Clima Laboral (Palma, 2004) |
| | | | Involucramiento Laboral | -Identificación con la organización. -Compromiso con el desarrollo de la organización. | 2,7,12,17,22,27,32,37,42,47 | |
| | | | Supervisión | -Relación de apoyo -Orientación para las tareas. | 3,8,13,18,23,28,33,38,43,48 | |
| | | | Comunicación | -Grado de fluidez y celeridad. -Grado de claridad y coherencia -Grado precisión y pertinencia de la información. | 4,9,14,19,24,29,34,39,44,49 | |
| | | | Condiciones laborales | -Elementos como materiales, económicos y/o psicosociales. | 5,10,15,20,25,30,35,40,45,50 | |

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ÍTEMS | NIVEL DE MEDICIÓN |
|-----------------------------|---|--|-----------------------------|--|----------------|--|
| Bienestar Psicológico | El bienestar psicológico se define como un constructo relacionado a la evaluación que el individuo realiza sobre el desarrollo de su vida y la forma en cómo la ha sabido vivir (Ryff, 1989). | La escala de Bienestar psicológico de Carol Ryff (1989) adaptado por van Dierendonck (2004) y traducida al castellano por Díaz et al., (2006), está conformada por 39 ítems y 6 dimensiones: - Autoaceptación - Relaciones positivas - Autonomía - Dominio del entorno - Propósito de Vida - Crecimiento Personal. | Autoaceptación | Percepción de lo que uno pueda o no llegar a ser en un futuro | 1,7,17,24 | Escala tipo Likert, con puntajes del 1 al 6. Donde: 1: Totalmente desacuerdo 2: Bastante desacuerdo 3: En desacuerdo 4: De acuerdo 5: Bastante en acuerdo 6: Totalmente en acuerdo |
| | | | | Aceptación de fortalezas y debilidades | | |
| | | | Relaciones positivas | Habilidad personal para elegir o crear entorno favorable para satisfacer sus necesidades | 2,8,12,22,25 | |
| | | | | Satisfacción con su entorno | | |
| | | | Autonomía | Autoconcepto | 3,4,9,13,18,23 | |
| | | | | Autoestima | | |
| | | | Dominio del entorno | Necesidad de mantener relaciones sociales | 5,10,14,19,29 | |
| | | | | Tener amigos en los que confiar | | |
| | | | Propósito en la vida | Necesidad de marcarse metas | 6,11,15,16,20 | |
| | | | | Definir una serie de objetivos para dotar nuestra vida | | |
| Crecimiento personal | Sostener la propia individualidad en diferentes contextos sociales | 21,26,27,28,30 | | | | |
| | personas necesitan estar en convicción y mantenerse independientes | | | | | |

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

TEST DE CLIMA LABORAL DE SONIA PALMA

Escala de Clima Laboral CL – SPC

Apellidos y nombres: _____ Fecha: _____

Edad: _____ Sexo: _____ Ocupación: _____

A continuación, encontrará posiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

| N° | Ítems | Ninguno o nunca (1) | Poco (2) | Regular o algo (3) | Mucho (4) | Todo o siempre (5) |
|----|--|------------------------|-------------|-----------------------|--------------|-----------------------|
| 1 | Existen oportunidades de progresar en la institución. | | | | | |
| 2 | Se siente comprometido con el éxito en la organización. | | | | | |
| 3 | El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. | | | | | |
| 4 | Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. | | | | | |
| 5 | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. | | | | | |
| 6 | El jefe se interesa por el éxito de sus empleados. | | | | | |
| 7 | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo. | | | | | |
| 8 | En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo. | | | | | |
| 9 | En la oficina, la información fluye adecuadamente. | | | | | |
| 10 | Los objetivos del trabajo son retadores. | | | | | |
| 11 | Se participa en definir los objetivos y las acciones para | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| | lograrlo. | | | | | |
| 12 | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización. | | | | | |
| 13 | La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea. | | | | | |
| 14 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. | | | | | |
| 15 | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad. | | | | | |
| 16 | Se valora los altos niveles de desempeño. | | | | | |
| 17 | Los trabajadores están comprometidos con la organización. | | | | | |
| 18 | Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo. | | | | | |
| 19 | Existen suficientes canales de comunicación. | | | | | |
| 20 | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado. | | | | | |
| 21 | Los supervisores expresan reconocimiento por los logros. | | | | | |
| 22 | En la oficina se hacen mejor las cosas cada día. | | | | | |
| 23 | Las responsabilidades del puesto están claramente definidas. | | | | | |
| 24 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. | | | | | |
| 25 | Se cuenta con las oportunidades de realizar el trabajo lo mejor que se puede. | | | | | |
| 26 | Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse. | | | | | |
| 27 | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal. | | | | | |
| 28 | Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades. | | | | | |
| 29 | En la institución, se afrontan y superan los obstáculos. | | | | | |
| 30 | Existe buena administración de los recursos. | | | | | |
| 31 | Los jefes promueven la capacitación que se necesita. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------|---|--|--|--|--|--|
| 32 | Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante. | | | | | |
| 33 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. | | | | | |
| 34 | La institución fomenta y promueve la comunicación interna. | | | | | |
| 35 | La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones. | | | | | |
| 36 | La empresa promueve el desarrollo del personal. | | | | | |
| 37 | Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal. | | | | | |
| 38 | Los objetivos del trabajo están claramente definidos. | | | | | |
| 39 | El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen. | | | | | |
| 40 | Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución. | | | | | |
| 41 | Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras. | | | | | |
| 42 | Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución. | | | | | |
| 43 | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos. | | | | | |
| 44 | Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas. | | | | | |
| 45 | Se dispone de tecnología que facilite el trabajo. | | | | | |
| 46 | Se reconocen los logros en el trabajo. | | | | | |
| 47 | La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. | | | | | |
| 48 | Existe un trato justo en la empresa. | | | | | |
| 49 | Se conocen los avances en otras áreas de la organización. | | | | | |
| 50 | La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. | | | | | |

ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Escalas de Bienestar Psicológico – Solórzano, D.N (2019)

En el estudio del bienestar subjetivo también resulta de especial importancia ahondar en los niveles de bienestar interno o de fortaleza interna. Lee cada ítem y señala en qué medida sientes o experimentas estas emociones de **manera general en tu vida cotidiana**, usando la siguiente escala de respuesta:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|--------------------------|------------------------|---------------|------------|---------------------|-----------------------|
| Totalmente en desacuerdo | Bastante en desacuerdo | En desacuerdo | De acuerdo | Bastante de acuerdo | Totalmente de acuerdo |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Cuando repaso la historia de mi vida, estoy contento/contenta con cómo han resultado las cosas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de las personas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3. Me preocupa la opinión que los demás tienen sobre las decisiones que he tomado en mi vida. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia las metas que tengo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5. Disfruto haciendo planes para el futuro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6. Disfruto trabajar para alcanzar lo que me he propuesto para el futuro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7. En general, me siento seguro/segura conmigo mismo/misma. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. En general, me siento positivo/positiva conmigo mismo/misma | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. Suelo preocuparme sobre lo que los demás piensan de mí. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10. He sido capaz de construir un modo de vida a mi gusto. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11. Soy una persona proactiva a la hora de realizar los proyectos que me he propuesto. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12. Siento que mis amigos me aportan muchas cosas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 13. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 14. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 15. Me siento bien cuando pienso en lo que espero hacer en el futuro. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 16. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 17. Me gustan la mayoría de características de mi personalidad. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 18. Tengo confianza en mis opiniones aun cuando son opuestas a lo que la mayoría opina. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 19. Las exigencias del día a día muchas veces me deprimen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 20. Tengo claro los objetivos de mi vida. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 21. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 22. La mayoría de las veces, me siento orgulloso/orgullosa de quien soy. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 23. La mayoría de las veces, me siento orgulloso/orgullosa de la vida que llevo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 24. Sé que puedo confiar en mis amigos. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 25. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de cambio y crecimiento. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 26. Mis amigos saben que pueden confiar en mí. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 27. Pienso que con los años no he mejorado mucho como persona. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 28. Tengo la sensación de que con el tiempo he mejorado mucho como persona. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 29. La vida ha sido un proceso continuo de aprendizaje. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 30. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida, daría los pasos más eficaces para cambiarla. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Anexo 3: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE MARCO METODOLÓGICO

| Apellidos y Nombres: Cruz Alberca Tany Cisbel | | | | |
|--|--|---|---|---|
| PROBLEMA CENTRAL | FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | TÍTULO | OBJETIVOS | HIPÓTESIS |
| Actualmente se viene observando que el clima laboral se ha vuelto muy importante en los últimos años, ya que anteriormente lo dejaban pasar por alto pensando que si, a los trabajadores les pagan buenos sueldos todo está bien, pero ahora que se han dado cuenta que terminan renunciando a pesar de tener un buen ingreso económico y muchos beneficios, es que los empresarios han comprendido que el ambiente de | ¿Cuál es la relación del Clima Laboral con bienestar psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura 2022? | Clima Laboral y Bienestar Psicológico en los colaboradores de un hospital del | <p>OBJETIVO GENERAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación del clima laboral y el bienestar psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura 2022. <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar los niveles del clima laboral en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura 2022. | <p>HIPOTESIS GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existirá relación entre el clima laboral y el bienestar psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura 2022. <p>HIPOSTESIS ESPECIFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prevalecerá el nivel bajo del clima laboral en los trabajadores de un hospital del departamento de Piura 2022. |

trabajo es de vital importancia para que una organización funcione, y logre tener éxito. Es por ello que han decidido invertir en la medición del clima organizacional, pero esto solo sucede con empresas privadas que se preocupan de su personal, del crecimiento de su empresa y de su marca pero esto no pasa con las empresas el sector público o que dependen del Estado.

departamento de Piura, 2022

- Identificar los niveles del bienestar psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura 2022
- Determinar la relación de las dimensiones del clima laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura 2022.
- Determinar la relación de Clima laboral con las dimensiones de bienestar psicológico en los trabajadores de un hospital del departamento de Piura 2022.

- Predominara el nivel alto del bienestar psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura 2022.
- Existirá relación de las dimensiones del clima laboral y bienestar psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura 2022.
- Existirá relación de Clima laboral con las dimensiones de bienestar psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura 2022.

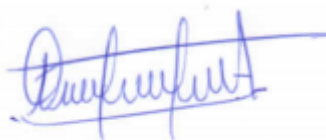
ANEXO 04: DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado(a): Boris Del Jesús Quezada García

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Tany Cisbel Cruz Alberca**, estudiante del décimo ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Piura. Actualmente me encuentro realizando una investigación sobre **“Clima Laboral y Bienestar Psicológico en los Trabajadores de un Hospital del Departamento de Piura 2022”** y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de los instrumentos: **Escala de Clima Laboral CL-SPC y Escala de Bienestar Psicológico**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la información. En caso tenga alguna duda con respecto a la investigación, se explicará con mucho gusto cada pregunta.

Gracias por su colaboración.

Nombre del participante: Boris Del Jesús Quezada García
DNI: 40304636



.....
Estudiante de psicología
Universidad César Vallejo

Anexo 5a: Autorización del Autor para el uso del instrumento.

Los instrumentos que se están utilizando se encuentran al libre uso del público por lo tanto se pone el lugar donde se ubicaron los instrumentos:

Escala de Clima Laboral:

Manual

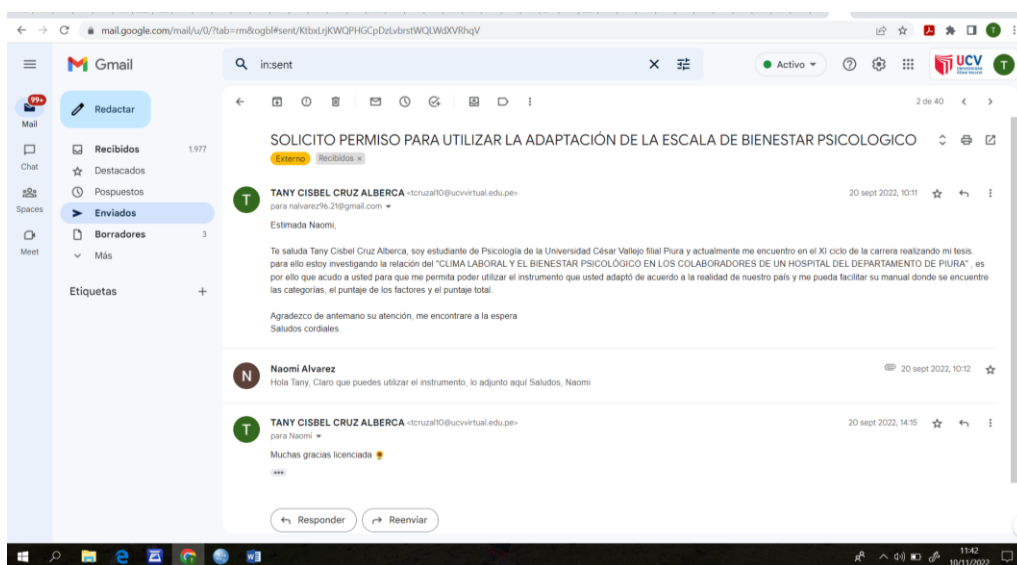
https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Cuestionario

http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1131/T_MAESTRI_A%20EN%20ADMINISTRACION%20DEL%20TRABAJO%20Y%20RELACIONES%20%20INDUSTRIALES_08317911_MANCISIDOR_ALVARADO_EUDOLIO.pdf?sequence=1

Escala de Bienestar Psicológico:

<https://hdl.handle.net/20.500.12724/10604>



ANEXO 6: Documento para aplicar el instrumento



Piura, 17 de junio del 2022

Carta N° 021 – 2022-EP- UCV - PIURA

Señores

Dr. Raúl Junior Gonzales Navarro

Hospital de la Amistad Perú-Corea Santa Rosa II-2

Piura. –

Atención: Manuel Eduardo Girón Silva

Jefe de la unidad de apoyo a la docencia y capacitación e investigación

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarle cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular del curso de Proyecto de investigación se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación de un programa de intervención denominado “Clima Laboral y Bienestar Psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura, 2022” el cual será aplicado en la estudiantes del X ciclo, Srta. Tany Cisbel Cruz Alberca, DNI N° 46045633. Asimismo, esta actividad está dirigida 384 colaboradores de su prestigiosa institución educativa.

Por este motivo recurrimos a su persona solicitando tenga a bien brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad cuya supervisión estará a cargo del Mg. Jesús Alfonso Jibaja Balladares docente de la escuela de Psicología de la universidad Cesar Vallejo - Piura

Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente me despido atentamente



Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Coordinador de la Escuela Profesional
Académico de Psicología

Piura, 17 de junio del 2022

Carta N° 021 – 2022-EP- UCV - PIURA

Señores

Dr. Raúl Junior Gonzales Navarro

Hospital de la Amistad Perú-Corea Santa Rosa II-2

Piura. –



Atención: Manuel Eduardo Girón Silva

Jefe de la unidad de apoyo a la docencia y capacitación e investigación

Es grato dirigirme a Ud. Para saludarle cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular del curso de Proyecto de investigación se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación de un programa de intervención denominado **“Clima Laboral y Bienestar Psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura, 2022”** el cual será aplicado en la estudiantes del X ciclo, Srta. Tany Cisbel Cruz Alberca, DNI N° 46045633. Asimismo, esta actividad está dirigida 384 colaboradores de su prestigiosa institución educativa.

Por este motivo recurrimos a su persona solicitando tenga a bien brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad cuya supervisión estará a cargo del Mg. Jesús Alfonso Jibaja Balladares docente de la escuela de Psicología de la universidad Cesar Vallejo - Piura

Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente me despido atentamente



Dr. Walter Iván Abanto Vélez
Coordinador de la Escuela Profesional
Académico de Psicología

ANEXO 7: Recibo de turnitin



turnitin

Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: TANY CISBEL CRUZ ALBERCA
Título del ejercicio: Turnitin Final
Título de la entrega: TURNITING ENERO.docx
Nombre del archivo: TURNITING_ENERO.docx
Tamaño del archivo: 125.1K
Total páginas: 35
Total de palabras: 9,046
Total de caracteres: 49,709
Fecha de entrega: 16-ene.-2023 10:14a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega... 1993610002



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Clima Laboral y Bienestar Psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

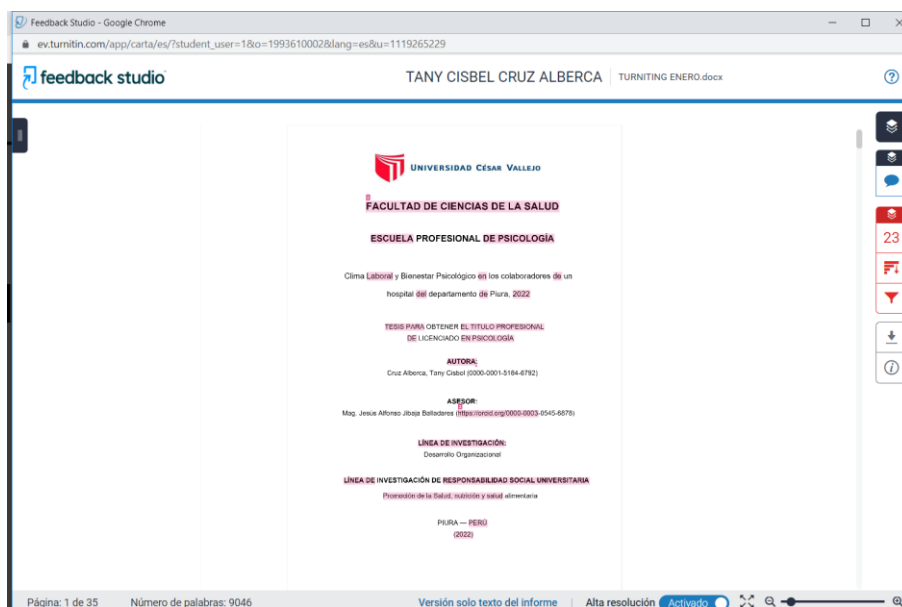
AUTORA:
Cruz Alberca, Tany Cisbel (0000-0001-5184-6792)

ASESOR:
Mag. Jesús Alfonso Jilasa Belandier (https://orcid.org/0000-0003-0545-6876)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA
Promoción de la Salud, nutrición y salud alimentaria

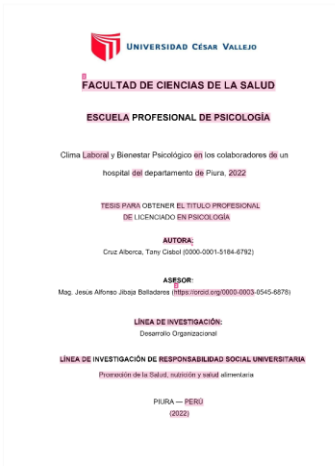
PIURA — PERÚ
(2022)



Feedback Studio - Google Chrome

ev.turnitin.com/app/carta/es/?student_user=1&co=1993610002&lang=es&u=1119265229

feedback studio | TANY CISBEL CRUZ ALBERCA | TURNITING ENERO.docx



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Clima Laboral y Bienestar Psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTORA:
Cruz Alberca, Tany Cisbel (0000-0001-5184-6792)

ASESOR:
Mag. Jesús Alfonso Jilasa Belandier (https://orcid.org/0000-0003-0545-6876)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Desarrollo Organizacional


LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA
Promoción de la Salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA — PERÚ
(2022)

Página: 1 de 35 | Número de palabras: 9046 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado

ANEXO 8: Permiso para la aplicación de los instrumentos

e

 **GOBIERNO REGIONAL PIURA**

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Veintiséis de Octubre, 15 de setiembre de 2022

MEMORANDO MULTIPLE N° 046 - 2022 - GRP-HAPCSR II-2-4300178

A: LIC. CRISTINA ABAB PANTA
JEFE DE LA UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA

DRA. WILMA LACHIRA SANTOS
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE APOYO AL TRATAMIENTO

Con atención:
PS. HENRY WILSON PALACIOS LITANO
SERVICIO DE PSICOLOGÍA

DE: DRA. ADRIANA MONTOYA REATEGUI
JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN


ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN


REFERENCIA: DOCUMENTO DE APROBACIÓN N° 012-2022- COMITÉ INVESTIGACIÓN HAPCSRII-2

Por el presente es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y asimismo solicitarles brindar facilidades para el desarrollo del proyecto de investigación del estudiante: **TANY CISBEL CRUZ ALBERCA**, aprobado por el Comité de Investigación. Se adjunta documento de aprobación.

Sin otro particular, es propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL PIURA
HOSPITAL DE LA AMISTAD PERU-COREA SANTA ROSA 82
DRA. ADRIANA MONTOYA REATEGUI
MEDICO INFECTOLOGO TROPICALISTA
C.R.P. 53999 - RNE EN TRAMITE



430020178
cc.
Archivo
UADI

Av. Grau y Chulucanas s/n San Martín
Teléf. (073) 361509 Anexo 221
www.hsantarosa.gob.pe
infohsantarosa@hotmail.com



DOCUMENTO DE APROBACIÓN N° 012-2022- COMITÉ-INVESTIGACIÓN-HCPCSR-II-2

A: **DRA. ADRIANA MONTOYA REÁTEGUI**
Jefe de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación

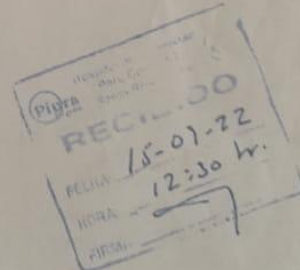
ASUNTO: APROBACIÓN DE PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN

Por medio del presente le saludo cordialmente y a la vez, se le comunica que habiendo revisado el Proyecto de Investigación titulado: "**CLIMA LABORAL Y BIENESTAR PSICOLOGICO EN LOS COLABORADORES DE UN HOSPITAL DEL DEPARTAMENTO DE PIURA 2022**"; del estudiante **TANY CISBEL CRUZ ALBERCA**; este Comité OPINA la **APROBACIÓN** para su ejecución.

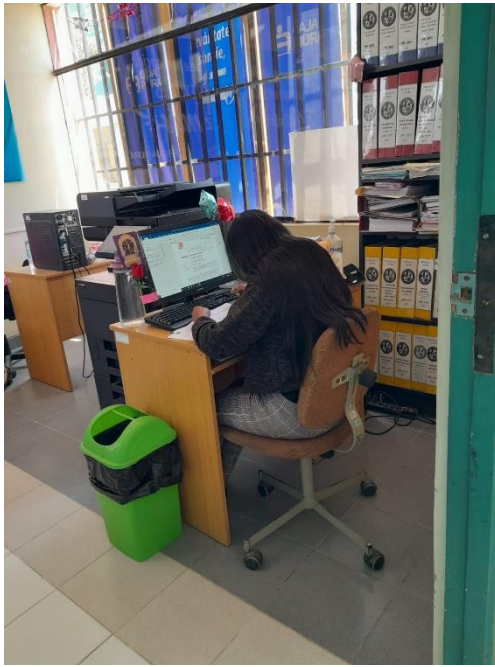
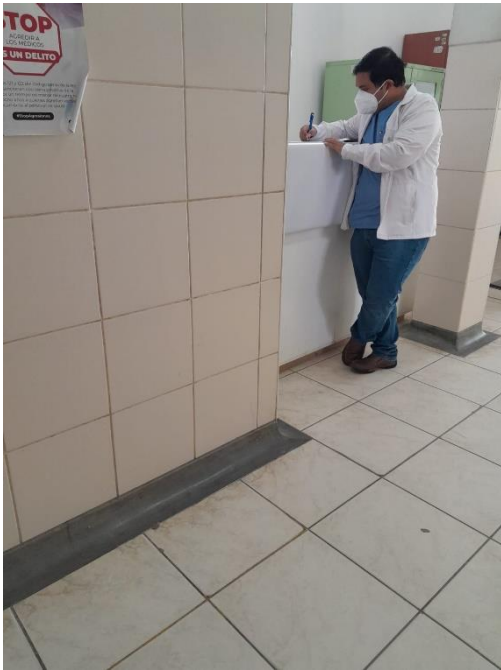
Atentamente,

*Dra. Sonia Cavalcanti R.
Investigadora - MedTropical
C.I. 10093 - DNI 20460*

MÉD. FRANCO ERNESTO LEÓN JIMÉNEZ
Presidente del Comité de Investigación
HSPCSR-II



ANEXO 9: Evidencias de aplicación de encuestas



ANEXO 10: Resultados Prueba Piloto.**CLIMA LABORAL****1. Validez de contenido – Prueba de criterio de jueces Clima Laboral**

| ITEMS | N° DE JUECES | CLARIDAD | | RELEVANCIA | | PERTINENCIA | |
|-------|--------------------|----------|------|------------|------|-------------|------|
| | | I.A. | Sig. | I.A. | Sig. | I.A. | Sig. |
| 1 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 2 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 3 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 4 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 5 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 6 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 7 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 8 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 9 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 10 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 11 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 12 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 13 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 14 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 15 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 16 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 17 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 18 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 19 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 20 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 21 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 22 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 23 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 24 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 25 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 26 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 27 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 28 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 29 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 30 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 31 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 32 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 33 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 34 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 35 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|------|---|------|------|------|
| 36 | 5 | 1 | .008 | 1 | .008 | 1.00 | .008 |
| 37 | 5 | 1 | .008 | 1 | .008 | 1.00 | .008 |
| 38 | 5 | 1 | .008 | 1 | .008 | 1.00 | .008 |
| 39 | 5 | 1 | .008 | 1 | .008 | 1.00 | .008 |
| 40 | 5 | 1 | .008 | 1 | .008 | 1.00 | .008 |
| 41 | 5 | 1 | .008 | 1 | .008 | 1.00 | .008 |
| 42 | 5 | 1 | .008 | 1 | .008 | 1.00 | .008 |
| 43 | 5 | 1 | .008 | 1 | .008 | 1.00 | .008 |
| 44 | 5 | 1 | .008 | 1 | .008 | 1.00 | .008 |
| 45 | 5 | 1 | .008 | 1 | .008 | 1.00 | .008 |
| 46 | 5 | 1 | .008 | 1 | .008 | 1.00 | .008 |
| 47 | 5 | 1 | .008 | 1 | .008 | 1.00 | .008 |
| 48 | 5 | 1 | .008 | 1 | .008 | 1.00 | .008 |
| 49 | 5 | 1 | .008 | 1 | .008 | 1.00 | .008 |
| 50 | 5 | 1 | .008 | 1 | .008 | 1.00 | .008 |

V: coeficiente V de Aiken

LA: Índice de acuerdo

**p<008: valido

2. Validez de constructo

Prueba de KMO y Bartlett

| | | |
|---|---------------------|----------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo | | ,713 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett | Aprox. Chi-cuadrado | 3358,224 |
| | gl | 1225 |
| | Sig. | ,000 |

> 0,70.

3. Matriz factorial

| | Factor | | | | | | | |
|--------|--------|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| ITEM41 | ,839 | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--------|------|------|-------|-------|-------|-------|--|
| ITEM43 | ,833 | | | | | | |
| ITEM9 | ,824 | | | | | | |
| ITEM28 | ,824 | | | | | | |
| ITEM46 | ,811 | | -,335 | | | | |
| ITEM40 | ,808 | | | | | | |
| ITEM23 | ,808 | | | | | | |
| ITEM48 | ,798 | | -,320 | | | | |
| ITEM16 | ,798 | ,309 | | | | | |
| ITEM22 | ,797 | ,347 | | | | -,326 | |
| ITEM4 | ,795 | | | | | | |
| ITEM34 | ,792 | | | | -,438 | | |
| ITEM42 | ,790 | | | | | | |
| ITEM26 | ,789 | | | | | | |
| ITEM33 | ,787 | | | | | | |
| ITEM25 | ,784 | | | | | | |
| ITEM24 | ,780 | | | | | | |
| ITEM44 | ,780 | | | | | | |
| ITEM38 | ,778 | | | -,412 | | | |
| ITEM32 | ,777 | | ,314 | -,310 | | | |
| ITEM37 | ,771 | | | | | | |
| ITEM15 | ,759 | | ,391 | | | | |
| ITEM39 | ,755 | | | | | | |
| ITEM49 | ,751 | | -,318 | | | | |

| | | | | | | | | |
|--------|------|-------|-------|-------|------|-------|-------|--|
| ITEM18 | ,741 | | | | | | | |
| ITEM29 | ,736 | | | | | | | |
| ITEM45 | ,721 | | | -,326 | | | | |
| ITEM36 | ,720 | | -,319 | | | | | |
| ITEM31 | ,718 | | | | | | | |
| ITEM21 | ,714 | | | ,354 | | | -,343 | |
| ITEM47 | ,710 | -,370 | | | | -,313 | | |
| ITEM19 | ,704 | | | | | | | |
| ITEM13 | ,701 | ,473 | | | | | | |
| ITEM6 | ,699 | | | | | | | |
| ITEM30 | ,699 | | | | | | | |
| ITEM11 | ,680 | | ,312 | | | | | |
| ITEM20 | ,663 | | ,319 | | | | | |
| ITEM8 | ,660 | | | | | | | |
| ITEM50 | ,652 | ,332 | -,499 | | | | | |
| ITEM10 | ,648 | -,467 | | | ,325 | | | |
| ITEM35 | ,638 | ,444 | -,316 | | | | | |
| ITEM27 | ,633 | | | | | ,331 | | |
| ITEM12 | ,625 | | | | | | | |
| ITEM3 | ,597 | | | ,387 | | | | |
| ITEM14 | ,592 | | | | ,314 | | ,353 | |
| ITEM7 | ,591 | | | ,465 | | | | |
| ITEM17 | ,569 | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|-------|------|-------|------|--|--|------|------|--|
| ITEM2 | ,540 | -,360 | | | | | | |
| ITEM1 | ,538 | | | | | ,436 | | |
| ITEM5 | ,471 | | ,334 | | | | ,323 | |

Método de extracción: máxima verosimilitud.

a. 8 factores extraídos. 25 iteraciones necesarias.

4. Análisis de fiabilidad

| Variable | Confiabilidad |
|--------------------------|---------------|
| | McDonald's |
| Clima laboral | 0.982 |
| Autorrealización | 0.945 |
| Involucramiento personal | 0.934 |
| Supervisión | 0.896 |
| Comunicación | 0.854 |
| Condiciones laborales | 0.715 |

Confiable > 0,70.

Muestra: 50.

5. Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| CLIMALABOR AL | ,070 | 50 | ,200* | ,984 | 50 | ,735 |

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

6. Validez método convergente clima laboral

| | | CLIMALAB ORAL |
|---------------------------|------------------------|------------------|
| CLIMALABORAL | Correlación de Pearson | 1 |
| | Sig. (bilateral) | - |
| | N | 50 |
| F1_AUTOREALIZACION | Correlación de Pearson | ,974** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 50 |
| F2_INVOLUCRAMIENTOLABORAL | Correlación de Pearson | ,958** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 50 |
| F3_SUPERVISION | Correlación de Pearson | ,982** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 50 |
| F4_COMUNICACION | Correlación de Pearson | ,979** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 50 |

| | | |
|-----------------|------------------|--------|
| F5_CONDICIONESL | Correlación de | ,962** |
| ABORALES | Pearson | |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 50 |

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

BIENESTAR PSICOLOGICO

1. Validez de contenido – Prueba de criterio de jueces Bienestar

Psicológico

| ITEMS | N° DE JUECES | CLARIDAD | | RELEVANCIA | | PERTINENCIA | |
|-------|--------------|----------|------|------------|------|-------------|------|
| | | I.A. | Sig. | I.A. | Sig. | I.A. | Sig. |
| 1 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 2 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 3 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 4 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 5 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 6 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 7 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 8 | 5 | 0.08 | .008 | 0.8 | .008 | 0.87 | .008 |
| 9 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 10 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 11 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 12 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 13 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 14 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 15 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 16 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 17 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 18 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 19 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 20 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 21 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 22 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 23 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 24 | 5 | 0.08 | .008 | 0.08 | .008 | 0.87 | .008 |
| 25 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 26 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 27 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 28 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 29 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |
| 30 | 5 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 | 1.00 | .008 |

V: coeficiente V de Aiken

I.A: Índice de acuerdo

***p<008: valido*

2. Validez de constructo

Prueba de KMO y Bartlett

| | | |
|---|---------------------|----------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo | | ,732 |
| Prueba de esfericidad de Bartlett | Aprox. Chi-cuadrado | 1215,112 |
| | gl | 435 |
| | Sig. | ,000 |

> 0,70.

3 Matriz factorial

| | Factor | | | | | | |
|-------------|--------|-------|------|---|---|---|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| items1 8 | ,830 | ,557 | | | | | |
| items1 5 | ,828 | -,560 | | | | | |
| items8 | ,725 | | ,317 | | | | |
| items1 3 | ,703 | | ,331 | | | | -,315 |
| items2 | ,695 | | | | | | |
| items2 3 | ,674 | | | | | | |

| | | | | | | | |
|-------------|------|------|------|-------|-------|------|------|
| items1 6 | ,655 | | ,330 | | | | ,336 |
| items2 2 | ,651 | | ,442 | | | | |
| items2 6 | ,595 | ,398 | ,438 | ,335 | | | |
| items2 0 | ,573 | | ,504 | | | | |
| items2 1 | ,551 | | ,391 | | | | |
| items1 7 | ,531 | | ,355 | ,343 | | | |
| items1 1 | ,523 | | ,469 | -,374 | -,352 | | |
| items1 | ,488 | | | | | | |
| items2 5 | ,487 | | ,396 | | | | ,458 |
| items2 4 | | | | | | | |
| items5 | ,400 | | ,753 | | -,340 | | |
| items6 | ,452 | | ,645 | | | | |
| items7 | ,619 | | ,624 | | | | |
| items1 0 | ,449 | | ,582 | | | ,407 | |

| | | | | | | | |
|-------------|------|--|------|-------|------|--|-------|
| items2 9 | ,465 | | ,527 | | | | -,435 |
| items1 2 | | | ,458 | | | | ,399 |
| items2 8 | ,369 | | ,434 | ,414 | ,403 | | -,308 |
| items9 | ,384 | | | -,614 | ,575 | | |
| items4 | | | | -,518 | ,343 | | |
| items3 | | | | -,424 | | | |
| items2 7 | | | | | | | |
| items1 9 | | | | | ,439 | | |
| items3 0 | ,356 | | ,526 | | | | -,625 |
| items1 4 | | | | | | | |

Método de extracción: máxima verosimilitud.

a. 7 factores extraídos. 13 iteraciones necesarias.

4. Análisis de fiabilidad

| Variable | Confiabilidad |
|-----------------------|---------------|
| | McDonald's |
| Bienestar psicológico | 0.941 |
| Autoaceptación | 0.932 |
| Relaciones positivas | 0.841 |
| Autonomía | 0.835 |
| Dominio del entorno | 0.745 |

| | |
|----------------------|-------|
| Crecimiento personal | 0.902 |
|----------------------|-------|

Confiable > 0,70.

Muestra: 50.

5. Prueba de Normalidad

Pruebas de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| | tico | gl | Sig. | tico | gl | Sig. |
| BIENESTARPSICOLOGICO | ,079 | 50 | ,200* | ,959 | 50 | ,084 |

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

6. Validez método convergente bienestar psicológico

| | | BIENESTARPSICOLOGICO |
|----------------------|------------------------|----------------------|
| BIENESTARPSICOLOGICO | Correlación de Pearson | 1 |
| | Sig. (bilateral) | - |
| | N | 50 |
| F1_AUTOACEPTACION | Correlación de Pearson | ,833** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |

| | | |
|----------------------------|---------------------------|--------|
| | N | 50 |
| F2_RELACIONESPOSI TIVAS | Correlación de Pearson | ,907** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 50 |
| F3_AUTONOMIA | Correlación de Pearson | ,814** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 50 |
| F4_DOMINIODELENT ORNO | Correlación de Pearson | ,888** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 50 |
| F5_PROPOSITOENL AVIDA | Correlación de Pearson | ,810** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 50 |
| F6_CRECIMIENTOP ERSONAL | Correlación de Pearson | ,930** |
| | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | N | 50 |

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA "ESCALA CLIMA LABORAL CL - SPC"

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Jesús Alfonso Jibaja Balladares**

DNI: **03681943**

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|----------------------------------|--------------|-------------------|
| 01 | UNIVERSIDAD SAN PEDRO - CHIMBOTE | Psicología | 2006-2011 |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

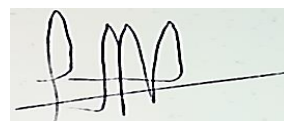
| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|------------------------------|---------|-------|-----------------|-------------------------|
| 01 | UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO | DOCENTE | PIURA | 2018 - ACTUAL | ASESOR DE INVESTIGACION |

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **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



JESUS JIBAJA BALLADARES
CPSP. 20959

14 de septiembre del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA "ESCALA DE BIENESTAR PSICOLOGICO"

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Jesús Alfonso Jibaja Balladares

DNI: 03681943

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|----------------------------------|--------------|-------------------|
| 01 | UNIVERSIDAD SAN PEDRO - CHIMBOTE | Psicología | 2006-2011 |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|------------------------------|---------|-------|-----------------|-------------------------|
| 01 | UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO | DOCENTE | PIURA | 2018 - ACTUAL | ASESOR DE INVESTIGACION |

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **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



JESUS JIBAJA BALLADARES
CPSP. 20959

14 de septiembre del 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA "ESCALA CLIMA LABORAL CL - SPC"
Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Chafloque Chavez , Sandra Edith
 40149533

DNI:.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|-------------------------------|------------------------------|-------------------|
| 01 | Universidad Cesar Vallejo | Psicóloga | 5 años |
| 02 | Universidad Nacional de Piura | Mg. En Psicoterapia Familiar | 3 años |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-----------------------------|-----------|-------|-----------------|---|
| 01 | Universidad "Cesar Vallejo" | Docente | Piura | 2018-2022 Act. | Docente encargado Curso Psicoterapia Familiar |
| 02 | I.E. "Belén" | Psicóloga | Piura | 2012-2022 Act. | Psicóloga Familiar |
| 03 | Consultora Independiente | Encargada | Piura | 2015- 2022 Act. | Talleres de Desarrollo Personal. |

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **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.



18 de Setiembre 2022

 Ps. Sandra E. Chafloque Chávez
 Mg. Psicoterapia Familiar
 C.Ps.P. 15600

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA “ESCALA DE BIENESTAR PSICOLOGICO”

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Chafloque Chavez , Sandra Edith

40149533

DNI:.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|-------------------------------|------------------------------|-------------------|
| 01 | Universidad Cesar Vallejo | Psicóloga | 5 años |
| 02 | Universidad Nacional de Piura | Mg. En Psicoterapia Familiar | 3 años |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-----------------------------|-----------|-------|-----------------|---|
| 01 | Universidad “Cesar Vallejo” | Docente | Piura | 2018-2022 Act. | Docente encargado Curso Psicoterapia Familiar |
| 02 | I.E. “Belén” | Psicóloga | Piura | 2012-2022 Act. | Psicóloga Familiar |
| 03 | Consultora Independiente | Encargada | Piura | 2015- 2022 Act. | Talleres de Desarrollo Personal. |

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **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.



 Ps. Sandra E. Chafloque Chávez
 Mg. Psicoterapia Familiar
 C.Ps.P. 15600

18 de Setiembre 2022

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA “ESCALA CLIMA LABORAL CL - SPC”**Observaciones:** _____**Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []****Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:** Inecita Rosmery Narro Ruiz**DNI:** 71053810**Formación académica del validador:** (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------|
| 01 | Universidad Privada Cesar Vallejo | Maestría en Intervención Psicológica | 2017- 2019 |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-----------------------------------|---------|-------|---------------------------|--------------------------------------|
| 01 | Universidad Privada Cesar Vallejo | Docente | Piura | Abril 2021- ACTUALIDAD | Enseñanza a estudiantes de pre-grado |

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo³ **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**13 de setiembre del 2022**
PSICÓLOGA
C. No. 7 27048**Mg. Inecita Rosmery Narro Ruiz**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA “ESCALA DE BIENESTAR PSICOLOGICO”**Observaciones:** _____**Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []****Apellidos y nombres del juez validador** Dr. / **Mg: INECITA ROSMERY NARRO RUIZ****DNI:** 71053810**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|-----------------------------------|--------------------------------------|-------------------|
| 01 | Universidad Privada Cesar Vallejo | Maestría en Intervención Psicológica | 2017- 2019 |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-----------------------------------|---------|-------|---------------------------|--------------------------------------|
| 01 | Universidad Privada Cesar Vallejo | Docente | Piura | Abril 2021- ACTUALIDAD | Enseñanza a estudiantes de pre-grado |

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

13 de setiembre del 2022

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


PSICÓLOGA
C. No. 7 77048**Mg. Inecita Rosmery Narro Ruiz**

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA "ESCALA CLIMA LABORAL CL - SPC"
Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ANGEL RUBEN HONORIO ANTICONA
DNI: 18221082
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|----------------------------|--------------------------------------|-------------------|
| 01 | UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO | LICENCIADO EN PSICOLOGIA | 2003-2008 |
| | UNIVERSIDAD ANTENOR ORREGO | MAGISTER EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE | 2011-2013 |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|---------------------------------------|-----------|----------|-----------------|----------------------------------|
| 01 | UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO | DOCENTE | TRUJILLO | 2009-2016 | DOCENTE TUTOR. |
| | UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO | DOCENTE | TRUJILLO | 2017-2019 | DOCENTE PROGRAMA ALFA |
| | HOSPITAL PRMARVERA | PSICOLOGO | TRUJILLO | 2018-2020 | PSICOLOGO |
| | I.E.P. SEMILEROS, NACIDOS PARA SERVIR | PSICOLOGO | TRUJILLO | 2018-2020 | PSICOLOGO |
| | UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO | DOCENTE | PIURA | 2019-2022 | DOCENTE EN LA ESCUELA PSICOLOGIA |
| | UNIVERSIDAD LA DEL NORTE | DOCENTE | TRUJILLO | 2019-2022 | DOCENTE EN EL CAMPUS VIRTUAL |

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **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 octubre del 2022

Angel Rubén Honorio Anticona

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA "ESCALA DE BIENESTAR PSICOLOGICO"
Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ANGEL RUBEN HONORIO ANTICONA

DNI: 18221082

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|----------------------------|--------------------------------------|-------------------|
| 01 | UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO | LICENCIADO EN PSICOLOGIA | 2003-2008 |
| | UNIVERSIDAD ANTENOR ORREGO | MAGISTER EN PROBLEMAS DE APRENDIZAJE | 2011-2013 |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|---------------------------------------|-----------|----------|-----------------|----------------------------------|
| 01 | UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO | DOCENTE | TRUJILLO | 2009-2016 | DOCENTE TUTOR. |
| 02 | UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO | DOCENTE | TRUJILLO | 2017-2019 | DOCENTE PROGRAMA ALFA |
| 03 | HOSPITAL PRMARVERA | PSICOLOGO | TRUJILLO | 2018-2020 | PSICOLOGO |
| 04 | I.E.P. SEMILEROS, NACIDOS PARA SERVIR | PSICOLOGO | TRUJILLO | 2018-2020 | PSICOLOGO |
| 05 | UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO | DOCENTE | PIURA | 2019-2022 | DOCENTE EN LA ESCUELA PSICOLOGIA |
| 06 | UNIVERSIDAD LA DEL NORTE | DOCENTE | TRUJILLO | 2019-2022 | DOCENTE EN EL CAMPUS VIRTUAL |

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **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 octubre del 2022

Ángel Rubén Honorio Anticona

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA “ESCALA CLIMA LABORAL CL - SPC”
Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ps. **CARLOS M. ORTIZ DE LA CRUZ. DNI: 40699865**
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|-------------------------------|--|-------------------|
| 01 | UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA | MAESTRIA EN CIENCIAS FORENSES Y CRIMINALISTICA | 2015 – 2018 |
| 02 | UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO | DOCTORADO EN PSICOLOGIA | 2020 – ACTUALIDAD |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

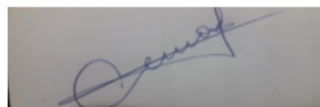
| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-------------------------------|-------------|---------------------------|-------------------|------------------------------|
| 01 | Poder Judicial | Psicólogo | Centro Juvenil de Piura | 2004 – 2010 | Área de Psicología |
| 02 | Universidad San Pedro | Catedrático | Escuela de Psicología | 2010 - 2019 | Cátedra - Área de Psicología |
| 03 | Ministerio de Educación | Psicólogo | Centro Técnico - Bosconia | 2010 - actualidad | Área de Psicología |
| 04 | Universidad Nacional de Piura | Catedrático | Escuela de Psicología | 2014 - actualidad | Cátedra - Área de Psicología |
| 05 | Universidad César Vallejo | Catedrático | Escuela de Psicología | 2017 - actualidad | Cátedra - Área de Psicología |

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **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

7 de octubre del 2022


 Mg. Ps. CARLOS M. ORTIZ DE LA CRUZ
 C. Ps. P. 9986

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA “ESCALA DE BIENESTAR PSICOLOGICO”
Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **Ps. CARLOS M. ORTIZ DE LA CRUZ. DNI: 40699865**
Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

| | Institución | Especialidad | Periodo formativo |
|----|-------------------------------|--|-------------------|
| 01 | UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA | MAESTRIA EN CIENCIAS FORENSES Y CRIMINALISTICA | 2015 – 2018 |
| 02 | UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO | DOCTORADO EN PSICOLOGIA | 2020 – ACTUALIDAD |

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

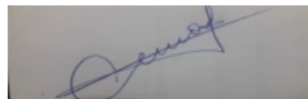
| | Institución | Cargo | Lugar | Periodo laboral | Funciones |
|----|-------------------------------|-------------|----------------------------------|-------------------|------------------------------|
| 01 | Poder Judicial | Psicólogo | Centro Juvenil de Piura | 2004 – 2010 | Área de Psicología |
| 02 | Universidad San Pedro | Catedrático | Escuela de Psicología | 2010 - 2019 | Cátedra - Área de Psicología |
| 03 | Ministerio de Educación | Psicólogo | Centro Técnico - <u>Bosconia</u> | 2010 - actualidad | Área de Psicología |
| 04 | Universidad Nacional de Piura | Catedrático | Escuela de Psicología | 2014 - actualidad | Cátedra - Área de Psicología |
| 05 | Universidad César Vallejo | Catedrático | Escuela de Psicología | 2017 - actualidad | Cátedra - Área de Psicología |

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **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

07 de octubre del 2022


 Mg. **Ps. CARLOS M. ORTIZ DE LA CRUZ**
 C. **Ps. P. 9986**
Nombre y Firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JIBAJA BALLADARES JESUS ALFONSO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Clima Laboral y Bienestar Psicológico en los colaboradores de un hospital del departamento de Piura, 2022", cuyo autor es CRUZ ALBERCA TANY CISBEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 04 de Enero del 2023

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|---|
| JIBAJA BALLADARES JESUS ALFONSO DNI: 03681943 ORCID: 0000-0003-0545-6878 | Firmado electrónicamente por: JAJIBAJAJ el 22-01- 2023 15:59:13 |

Código documento Trilce: TRI - 0509479