



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Clima organizacional en la felicidad laboral del personal de salud en
un hospital IIE en Lima, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

García García, Nati Yessica (orcid.org/0000-0003-4460-7122)

ASESORES:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

El presente trabajo, se lo dedico primero a Dios quien es mi guía en cada paso que doy, a mi Esposo por su apoyo incondicional en todo el proceso, a mi hijita Nayeli por su paciencia y comprensión a pesar de su corta edad que por lograr mis objetivos no tuvimos mucho tiempo para compartir como Madre e hija, y de una manera muy especial a mi Madre Natividad que a pesar de los momentos difíciles que hemos estado pasando su fortaleza ha sido vital en todo este tiempo convirtiéndose en mi motor y motivo para seguir adelante, también a mi hermana Liliana que siempre en el momento exacto ha contribuido con sus consejos, finalmente a mi Padre de quien aprendí a no rendirme nunca a pesar de las dificultades que se puedan presentar en la vida.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por ser mi guía y mi luz en cada paso que doy, a mi familia por su apoyo incondicional en todo momento, a mi asesora por todo su tiempo, paciencia, dedicación y palabras de ánimo; a mis compañeros por su apoyo y por formar parte de todo este proceso académico.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra, muestreo	17
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	51

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Clima organizacional y sus dimensiones	22
Tabla 2 Nivel de felicidad laboral y sus dimensiones	23
Tabla 3 Determinación del ajuste de los datos para el modelo del clima organizacional en la felicidad laboral	24
Tabla 4 Determinación del ajuste de los datos para el modelo de relaciones interpersonales en la felicidad laboral	25
Tabla 5 Determinación del ajuste de los datos para el modelo de estilos de dirección en la felicidad laboral	26
Tabla 6 Determinación del ajuste de los datos para el modelo de sentido de pertenencia en la felicidad laboral	27
Tabla 7 Determinación del ajuste de los datos para el modelo de retribución en la felicidad laboral	28
Tabla 8 Determinación del ajuste de los datos para el modelo de disponibilidad de recursos en la felicidad laboral	29
Tabla 9 Determinación del ajuste de los datos para el modelo de estabilidad en la felicidad laboral	30
Tabla 10 Determinación del ajuste de los datos para el modelo de calidad y coherencia en la dirección en la felicidad laboral	31
Tabla 11 Determinación del ajuste de los datos para el modelo de valores colectivos en la felicidad laboral	32

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema del diseño correlacional causal	15
Figura 2 Distribución porcentual de muestra según edad	17

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la influencia del clima organizacional en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima; el método que se empleó fue un estudio cuantitativo, descriptivo que corresponde a una investigación básica se empleó un diseño de estudio correlacional causal, de corte transversal, no experimental. Se contó con una muestra no probabilística de 92 trabajadores que aceptaron participar de forma anónima, se aplicaron 2 instrumentos, el cuestionario EDCO de Acero, adaptado y validado por Vallejos; y el cuestionario de la felicidad laboral de Alarcón, adaptado y validado por Ballón, donde se obtuvieron los siguientes resultados, de los cuales un 32% del personal de salud considera que el clima organizacional es bueno; y que un 38% presenta un nivel bajo de felicidad laboral. Se concluyó que el clima organizacional influye en un 86% sobre el nivel de la felicidad laboral.

Palabras clave: Clima organizacional, felicidad laboral, personal de salud.

Abstract

The main objective of this research was to determine the influence of the organizational climate on the occupational happiness of health personnel at an IIE hospital in Lima; The method that was used was a quantitative, descriptive study that corresponds to basic research. A causal, cross-sectional, non-experimental correlational study design was used. There was a non-probabilistic sample of 92 workers who agreed to participate anonymously, 2 instruments were applied: the EDCO Steel questionnaire, adapted and validated by Vallejos; and Alarcon's job happiness questionnaire, adapted and validated by Ballón, where the following results were obtained, of which 32% of health personnel consider that the organizational climate is good; and that 38% have a low level of happiness at work. It was concluded that the organizational climate influences 86% of the level of happiness at work.

Keywords: *Organizational climate, happiness at work, health personnel.*

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día en el sector salud se viene atravesando varios cambios, especialmente el personal de salud, donde es importante resaltar el ambiente y las condiciones en las que desarrolla su trabajo, ya que todo ello es de suma importancia para el desenvolvimiento de sus actividades, realizarlas en un ambiente adecuado donde pueda ser capaz de desenvolver sus capacidades.

Es por ello que en los climas organizacionales se define como las características que tienen los colaboradores sobre las condiciones de trabajo, y estas se ven influenciadas no por las condiciones laborales si no por la idea que forman sobre ellas, influenciadas por agentes externos como, los compañeros de trabajo, los líderes (Toro,2010). La felicidad laboral se puede definir como la respuesta emocional que resulta de diversos agentes externos y a consecuencia de ellos se sienten más motivados (Lyubomirsky, 2012). Para Cuadra y Veloso (2007) en su estudio sobre clima organizacional obtuvieron resultados que fueron altamente positivos y se evidenció una mejora.

A nivel internacional se realizó unas encuestas por the Adecco Group (2016), vinculados a la felicidad laboral, donde se pudo concluir que 3 de cada 4 colaboradores manifestaron ser felices, lo que representa un 76.1% de trabajadores, lo que significa un 5.5% menor que el año 2011.

En América latina, en los estudios realizados se concluye que, si hubo una influencia entre las variables planteadas dentro del estudio CO y FL, donde un ambiente de trabajo adecuado y sobre todo algunas características como un buen estado de ánimo (Zans, 2017).

Este trabajo investigativo se desarrolló en un hospital de Lima, pudiendo constatar que los colaboradores del área de salud desarrollan sus actividades laborales diarias manifestando un clima organizacional poco favorable Méndez (2006, citado por García, 2009) y que esto puede ocasionar una disminución en lo que se refiere a la calidad sobre atención a los usuarios, evidenciado en las relaciones sociales, en la forma como interactúan con los demás miembros del equipo de trabajo multidisciplinario, influenciado por las actitudes, creencias, y también por su ambiente interno.

Dadas estas condiciones se pudo evidenciar al mismo tiempo la felicidad en el trabajo manifestando al mundo como un mejor lugar y seguro, permitiendo que cada trabajador tome sus propias decisiones de una manera más libre, disfrutando de una vida sana Dehaghi, (2012, como se citó en Gabini, 2018).

Para entender esta problemática, en la investigación se analizó el clima organizacional y la felicidad laboral en los colaboradores del área de salud en un hospital IIE de Lima.

Dentro de este contexto se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la influencia del clima organizacional en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima? Para la problemática específica, se consideraron las dimensiones de la variable clima organizacional, formulando ocho problemáticas específicas: ¿Cuál es la influencia de las relaciones interpersonales en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima? ¿Cuál es la influencia del estilo de dirección en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima? ¿Cuál es la influencia del sentido de pertenencia en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima? ¿Cuál es la influencia de la retribución en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima? ¿Cuál es la influencia de la disponibilidad de recursos en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima? ¿Cuál es la influencia de la estabilidad de la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima? ¿Cuál es la influencia de la claridad y coherencia en la dirección en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima? ¿Cuál es la influencia de los valores colectivos en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima?

Por otro lado, el estudio se justifica, ya que tendrá un aporte y relevancia teórica, debido a que su función es solventar los vacíos argumentales y del conocimiento sobre el clima organizacional con la felicidad de los colaboradores del área de salubridad. Ésta está conformada por el aporte teórico, posibilitando la identificación de las dimensiones del clima las cuales presentan una mayor influencia en la felicidad laboral de los trabajadores en el área de salud.

Presenta además justificación práctica, porque la información empírica presentada está conformada por datos reales los cuales les ayuda a los

directivos para la toma de decisiones que optimicen un mejor clima organizacional y que pueda estimular la felicidad laboral de los colaboradores de salud. Deseando que la información, pueda servir para justificar las necesidades de aplicar estrategias que mejoren el clima organizacional, de esta manera, incrementar la felicidad laboral en el personal del área sanitaria. Es importante destacar que, en la gestión de los servicios de salud, los datos presentados servirán para contextualizar y contribuir de forma empírica ya que permite a los gestores pertenecientes a las instituciones sanitarias en la toma de decisiones con el fin de alcanzar las metas empresariales. Por otro lado, existe la justificación metodológica, es por ello que se utilizarán herramientas confiables y validadas por expertos que se emplearán en investigaciones futuras que se vinculen con la administración de los servicios de salubridad.

En los objetivos de investigación fue determinar la influencia del clima organizacional en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima. Mientras que los objetivos específicos son: determinar la influencia de las relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección, valores colectivos en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima. (Anexo 1)

Asimismo, se planteó cómo hipótesis general: el clima organizacional influye significativamente en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima. Mientras que las hipótesis específicas son: las relaciones interpersonales, estilo de dirección, sentido de pertenencia, retribución como disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección, valores colectivos influyen significativamente en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima. (Anexo 1)

II. MARCO TEÓRICO

El estudio presentado describe las investigaciones realizadas en relación a las variables presentadas y su probable vínculo, es importante resaltar que, las investigaciones elaboradas en el entorno internacional y nacional con el propósito de analizar o describir las variables en las instituciones de salud.

Entre los antecedentes nacionales, se encuentra Ballón (2018) con la finalidad de determinar la posible existencia de un vínculo entre la felicidad y el clima en la organización percibido por un grupo de enfermeras dentro de un hospital en Lima, aplicó una investigación tipo básica descriptiva, de diseño transversal y de correlación, contó con una muestra de 119 colaboradores de enfermería y utilizó como instrumento dos cuestionarios, los resultados indicaron que, si existió un vínculo significativo entre variables, donde concluyó que el grupo de enfermeras presenta un nivel medio o moderado en ambas variables.

Similares resultados presentan Condori (2022) en su estudio, donde su muestra fue de 120 colaboradores del área de salud, se aplicó en la investigación, el método deductivo, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo, básico no causal, transversal, correlacional y no experimental. Se utilizaron herramientas como el cuestionario de felicidad adaptado por Ballón y la escala de compromiso organizacional elaborada por Mayer y Allen, la cual fue validada por García. Los resultados indicaron que, existen altos niveles de felicidad empresarial con un vínculo medio en el compromiso organizacional. Se pudo concluir que, si hubo un vínculo entre las variables del estudio.

Romero (2022) en su estudio el cual tuvo como finalidad establecer el vínculo entre satisfacción laboral y el clima empresarial en los colaboradores tecnólogos médicos durante el COVID-19 en el hospital de la Red Lambayeque, EsSalud. Metodológicamente, el estudio fue de corte transversal, no experimental, descriptiva-correlacional y cuantitativa, la muestra de 74 médicos a los cuales se les aplicaron cuestionarios, uno para cada variable adaptado de un cuestionario sobre el clima de la organización, y para la satisfacción en el trabajo se utilizó un instrumento S20/23 elaborado por Meliá Pieró. Los resultados indican que, hubo un vínculo entre variables siendo una asociación positiva y alta, determinando un vínculo directo entre variables.

Arévalo et, al. (2021) en su trabajo relacionado con satisfacción laboral y el clima organizacional de colaboradores asistenciales de un hospital en San Martín. El método fue correlacional, básico, descriptivo, también el diseño debe señalarse que fue no experimental. Mientras la muestra fue de 119 personas, se emplearon técnicas como la encuesta e instrumentos como el cuestionario. Los datos recabados, indicaron que, existió una vinculación correlacional de tipo positiva y nivel moderado entre variable. Además, existe asociación lineal, dando un coeficiente 0,2113, el cual explica que la satisfacción de los colaboradores si tiene una influencia relevante en el clima organizacional.

Por otra parte, están los antecedentes internacionales, se ubicó el investigador Chegini Zahra et al., (2019) en su estudio en el cual se realizó donde, buscó evaluar las relaciones entre la autoeficacia, la satisfacción laboral, el compromiso y la justicia organizacional entre enfermeros en Irán, el método empleado fue un estudio transversal donde tuvo una muestra de 401 enfermeras iraníes seleccionadas al azar mediante un muestreo por conglomerados en dos etapas. La información fue recopilada mediante cuestionarios; donde se obtuvieron los siguientes resultados: el compromiso organizacional tuvo un vínculo significativo y positivo con la satisfacción en el trabajo, en relación a la justicia organizacional los resultados dieron un vínculo positivo y significativo con la satisfacción laboral. Concluyendo que los gerentes de hospitales pueden promover el compromiso empresarial que tiene cada uno del personal de enfermería mediante el empleo de estrategia para mejorar su justicia organizacional percibida y por lo tanto mejorar su satisfacción laboral.

Mahmudi Shadi et al., (2017) en su artículo presentado, se investigó el vínculo entre el comportamiento de los integrantes organizacionales y la justicia organizacional entre el personal de enfermería, se trata de un estudio descriptivo. La población constó de 420 enfermeras del hospital Imam Khomeini en Urmia, Irán, con una muestra aleatoria de 201 enfermeras. Entre las herramientas se utilizaron cuestionarios para la justicia organizacional, la confianza organizacional, el comportamiento de la ciudadanía dentro de la organización, también se menciona la satisfacción en el trabajo y el nivel de compromiso, implementando una validez y confiabilidad confirmada por expertos y se utilizaron para analizar los datos del modelo de ecuaciones estructurales. Los

resultados evidenciaron la existencia de un vínculo que puede interpretarse como positivo y de significancia entre la confianza organizacional, el gusto laboral y la justicia con el compromiso empresarial, identificando los papeles mediadores que posee el compromiso organizacional, el comportamiento, la confianza y justicia dentro del modelo; sin embargo, el papel mediador por el lado de la satisfacción no tuvo relación entre la ciudadanía y justicia.

Quintero (2021) realizó un estudio de investigación sobre los grados de satisfacción laboral vinculados al clima organizacional del personal asistencial en Bogotá, este estudio tuvo un enfoque denominado mixto, también puede decirse que fue observacional, con un corte transversal y retrospectivo de alcance descriptivo. Se utilizaron herramientas como el cuestionario. Los resultados indicaron que, de acuerdo a las variables son altamente satisfactorios y que están íntimamente ligadas donde obtuvieron una satisfacción del 80% para muy de acuerdo y 20% para de acuerdo.

Flores, Villamizar, Monroy (2021), realizaron un estudio de investigación donde la finalidad fue medir y analizar los niveles de felicidad y el clima organizacional teniendo como muestra a 81 trabajadores de una empresa humanitaria en Colombia. La investigación fue cuantitativa, se aplicó 2 instrumentos para la felicidad que es de Alarcón y el cuestionario del clima laboral elaborado por Chiang, Huerta, Núñez y Salazar con un nivel alto de confianza. Los resultados obtenidos a manera general, donde la felicidad es moderada y clima organizacional obtuvieron un nivel alto, donde concluyen que existe correlación en las dimensiones del entorno: autocontrol, cohesión, confianza, estrés y equidad.

Esta información ha sido relevante para sustentar el problema y formular la hipótesis de investigación, además ha permitido la identificación de los instrumentos adecuados para su aplicación en el ámbito sanitario.

Seguidamente, se presentan las bases teóricas de la variable de estudio.

Toro (1997) define clima organizacional como el grupo de características que forma parte del ambiente laboral las cuales se perciben por parte de los trabajadores y ellas tienen incidencia en forma directa en todo lo relacionado con el comportamiento de los mismos. Una organización que tenga una buena

estrategia y un clima organizacional beneficioso tendrá el éxito seguro. Además, investigaciones científicas mostraron que la variable en estudio tiene un impacto en la motivación y también en el nivel de satisfacción en el trabajo que pueda tener la persona.

Así mismo, el denominado clima organizacional desde una perspectiva positiva está relacionado con aquellos aspectos que caracterizan, lo que las personas perciben como el apoyo de sus compañeros de trabajo, de sus jefes, el trato agradable que se tienen, el poseer diferentes instrumentos requeridos para la realización del trabajo, la estabilidad, entre otros.

De acuerdo con Goncalves (1997, citado por Arévalo et al., 2021) el clima organizacional tiene un vínculo que lo relaciona con las diferentes condiciones y diversas características del ámbito empresarial, mismas que proporcionan los enfoques que tienen una influencia en la forma de comportarse cada trabajador en la empresa.

Para Méndez (2006, citado por García, 2009) el clima organizacional es el resultado de la interacción social que tienen las personas y los procedimientos que se efectúan a través de las actitudes, creencias y valores, al igual que en su ambiente interno.

Para Segredo (2015) el clima organizacional se entiende como las particularidades que se dan dentro de un ambiente laboral, las cuales son visualizadas de manera indirecta o directa por los colaboradores, el clima repercute en la conducta que tengan los trabajadores, siendo una variable que puede mediar entre el comportamiento de los trabajadores y el sistema empresarial.

El trabajo de investigación tiene de autor base a Toro (2013) quien realizó un estudio amplio relacionado al clima organizacional, basándose en estudios científicos y de esta manera poder tener sustento con la cual reforzar la investigación, definiendo la variable como las cualidades que son percibidas o experimentadas por los trabajadores y que estas inciden de forma significativa en la forma de actuar del empleado.

Luego, están las Teorías del clima organizacional, dentro de este estudio investigativo describiremos la teoría de los sistemas de Likert (1968, como se cita en Arévalo et al., 2021). Esta teoría propone que la conducta de los colaboradores tiene una relación con las condiciones y el comportamiento del área administrativa. Es decir, las acciones se determinan de acuerdo a la percepción que tenga el colaborador. Para este autor existen múltiples elementos externos los cuales tienen una influencia en la percepción del clima, las cuales son: la tecnología, la estructura del sistema de la organización, los salarios, la personalidad, la jerarquía que cada persona pueda ocupar en la organización, actitudes y la percepción que tienen los colaboradores y jefes de la organización.

Likert elaboró una teoría llamada los sistemas de la organización, la cual posibilita la percepción de causa y efecto. Esta teoría se basa en que las conductas de una persona van a depender de la percepción que tenga del entorno en el que se desenvuelve dentro de la organización. Likert clasificó los sistemas de administración en cuatro conjuntos: autoritario paternalista, autoritario explotador, consultivo y participación en grupo; donde los dos primeros se refieren a un clima cerrado, rígido que hace que el clima no sea favorable; y los otros 2 restantes que tienen que ver con los climas organizacionales flexibles y abiertos, lo cual optimiza la comunicación y los climas dentro de una organización.

El modelo teórico bajo el cual se realizó la investigación es el de Rensis Likert, en donde refiere que la conducta de los colaboradores tiene una relación con las condiciones y el comportamiento administrativo, es decir, las acciones se determinan de acuerdo a la percepción que tenga el colaborador. Bajo este modelo, Toro et al., (2013) propone 8 dimensiones para poder medir a la variable, los cuales se describen a continuación

D1: Relaciones interpersonales: Son entendidas básicamente como la relación o percepción que el personal tiene en el trabajo, ayudándose entre sí es decir se trata de las percepciones de respeto y cooperación. Éstas son entendidas o se conocen como indicadores de calidad donde la cooperación y el respeto son muy importantes dentro del clima organizacional, donde Toro nos menciona que en múltiples estudios se ha demostrado que la falta de respeto,

tratamiento hostil, etc., afectan de manera significativa al personal por ende al clima organizacional (Valencia, 2013)

D2: Estilo de dirección, referido a la forma en la cual se tiene como concepto de guiar u orientar al integrante de un equipo con miras a lograr los objetivos planteados por la organización, por lo general se observa en los ambientes de trabajo que esta tarea es asumida por los líderes de cada equipo de trabajo quienes son responsables de mantener al grupo bajo ciertas pautas y de esa manera lograr los objetivos propuestos (Toro, 2013)

D3: Sentido de pertenencia: Es muy importante para las organizaciones ya que hace referencia a los compromisos y responsabilidades directas de cada uno de los trabajadores de la empresa. Los atributos del clima organizacional relacionados a la influencia e impacto en el desempeño y diferentes aspectos que estimula la motivación de los trabajadores (Sanín, 2013)

D4: Retribución: Se refiere o está directamente relacionado con el sentido de la equidad, es decir que claramente las personas realizan la comparación de lo que aportan en el trabajo con lo que reciben u obtienen a cambio (se refiere a una retribución). Las personas al realizar comparaciones entre los colaboradores y sus jefes éstas se ven con ciertas diferencias ya que dependiendo del cargo existen ciertas remuneraciones y gratificaciones es decir al haber una contribución existe una retribución, y de esa manera se puede decir que esta dimensión no solo se refiere a la parte remunerativa sino también a las percepciones que tienen las personas sobre la equidad en relación a todos los beneficios que pueden acceder en sus centros laborales (Londoño, 2013)

D5: Disponibilidad de recursos: Está definido como el grado de percepción que tienen el personal en cuanto a los equipos, aportes e implementos necesarios para la elaboración de sus actividades laborales. Es muy importante este aspecto al tratarse de un centro hospitalario donde contar con los recursos necesarios, es fundamental para poder brindar una atención de calidad tanto al cliente interno y externo (Toro, 2013)

D6: Estabilidad: Se define o refiere al grado de percepción que los colaboradores tienen, donde ven sus metas claras según la probabilidad de permanencia y puesto dentro de la empresa, estimando que esto se debe a que

los despiden o conservan utilizando un criterio justo. De acuerdo al concepto de esta dimensión, se puede decir que los colaboradores de una empresa presentan ciertas expectativas al motivar a realizar ciertos esfuerzos que le permitan alcanzar resultados y evitar consecuencias negativas (Londoño, 2013)

D7: Coherencia y claridad en la dirección: está definida de tal manera que los colaboradores se perciben en la recepción de información necesaria en relación al funcionamiento de su trabajo. También tienen que ver con las acciones del líder, ya que estas afectan directamente sobre sus compañeros de trabajo; lo que va a ayudar es cuando el líder mantiene informados a sus compañeros de trabajo sobre la actual situación de los clientes, generando que los colaboradores sientan confianza en el que está a cargo (Toro, 2013)

D8: Valores colectivos: Se entiende o define de tal manera al trabajo integrado entre los miembros que integran y/o conforman el equipo con ciertas características en común que hacen que el trabajo se desarrolle de manera exitosa (Toro, 2013)

Luego de definir la variable del estudio y las dimensiones que posee, podemos destacar la importancia de seguir investigando sobre el clima organizacional, sobre todo en el sector salud; porque implica evaluar varios factores externos e internos, positivos y negativos que van a influenciar en el clima de la organización de manera positiva para que la organización logre destacarse sobre otras.

A continuación, se presentan los fundamentos teóricos de la felicidad laboral.

Lyubomirsky (2011), define la felicidad laboral como el estado referido al conjunto de aceptación y percepciones que se tiene de uno mismo, al desarrollo logrado y el progreso, disfrutando de emociones como alegría, felicidad, decidiendo vivir con calidad en los centros laborales. Así mismo hace referencia que la felicidad no sólo depende de la genética, sino también del estado de ánimo y de los factores externos, como un buen clima organizacional, un ambiente cómodo, adecuado para el trabajo y también el sentirse motivados. Todo esto contribuirá a alcanzar la felicidad en el trabajo.

Watson (2012) refiere que la felicidad dentro del ámbito laboral se entiende está asociada a las variaciones de intensidades de emociones consideradas positivas, dentro de las cuales se pueden mencionar orgullo, alegría, interés y confianza; teniendo un menor grado de frecuencia adquirir las emociones que se asumen como negativas mencionando la más relacionada como enojo, miedo y tristeza. Todo dentro de la empresa a través de un balance positivo que resulta de la existencia y diferentes formas expresivas emocionales asumida como positiva y negativa.

Moccia (2016) nos menciona que la felicidad dentro del trabajo se puede alcanzar siempre y cuando el trabajador tengo un objetivo y en base a ello siente la pasión de la actividad que está realizando, buscando la motivación para despertar día a día, tratando de ser mejor y logrando realizar las actividades de manera eficiente y con productividad.

El trabajo de investigación tiene de autora base a Lyubomirsky (2011), quien realizó un estudio amplio relacionado a la felicidad, basándose en estudios científicos y de esta manera poder tener sustento con la cual reforzar la investigación. Nuestra autora base nos menciona que la felicidad es el conjunto de la aceptación y la percepción que se tiene de uno mismo, el desarrollo logrado y el progreso, disfrutando de emociones como alegría, felicidad, decidiendo vivir con calidad en los centros laborales.

A continuación, presentaremos diversos modelos teóricos para la felicidad laboral.

El modelo de las tres vías hacia la felicidad de Seligman (2002) está basado de manera estructural en el marco de diferentes vías hacia la felicidad y de esta manera permite alcanzar la felicidad y comodidad, las 3 vías que nos presenta el autor son la vida placentera, comprometida y significativa. En los estudios realizados describe que estas vías van a permitir incrementar significativamente el estado emocional de cada individuo, así mismo plantea que cada individuo pone en práctica sus fortalezas que van a contribuir al desarrollo de nuevas experiencias y por último nos enseña a desarrollar los objetivos que cada quien se plantea superando las expectativas que tienen de uno mismo.

Es importante mencionar la teoría de la ciencia de la felicidad, misma que explicada por Lyubomirsky (2001), investigadora, docente y especialista en psicología de la universidad de California, nos hace mención que la felicidad depende de múltiples factores, sin embargo, somos nosotros mismo los cuales estamos encargados de alcanzarlos y establecer un orden. Evidentemente, esta teoría establece parámetros específicos referidos a la genética, resaltando que al menos el 50% está relacionado con las características de vida que nos permiten alcanzar grados de felicidad teniendo una influencia del 10%, mientras que un 40% restante está en cada persona el poder cambiar su perspectiva y de esa manera lograr la felicidad que tanto anhelamos y es allí donde se alcanzará la meta.

Por lo tanto, Lyubomirsky (2011) señala que existen diversos elementos los cuales posibilitan alcanzar la felicidad, los cuales son: generosidad, gratitud, aprecio, transmisión de alegría propia y a las demás personas, alcance de metas trazadas, conservar el cuerpo, alimentar el espíritu, compartir experiencias en las cuales se requiera mayor concentración y finalmente festejar las alegrías.

La presente variable se trabajó con el modelo teórico de la ciencia de la felicidad de Sonja-Lyubomirsky (2001) que establece cuatro factores indispensables, los cuales son considerados como dimensiones.

D1: Sentido positivo de vida: éste comprende diversos elementos beneficiosos que tiene la vida como ausencia de tranquilidad, la depresión, vacío existencial y el fracaso, los cuales tienen una influencia negativa hacia la felicidad. Éstos son el reflejo de sentirse bien con uno mismo, es decir se entiende como la visión que se tiene de uno mismo.

D2: La satisfacción con la vida: Consiste en el resultado de como se ve uno mismo, de cómo se siente, es el resultado de los bienes anhelados de manera individual, social, laboral y religiosa. Se entiende o es el resultado final del balance de cómo se siente uno mismo en relación a su vida.

D3: Realización personal: dentro del ámbito laboral al logro y alcance de las metas. La necesidad de lograr altos niveles de éxito y desarrollo para alcanzar el máximo potencial individual.

D4: La alegría de vivir: Es cuando se siente el optimismo y las ganas de seguir viviendo, es la expresión más alta de la felicidad, disfruta de cada momento vivido y en el ámbito laboral se incrementan los recursos, ayudando a la realización.

Dentro de la presente investigación se ha dado una significación positiva a la felicidad laboral y es motivo de estudio, porque de acuerdo a la autora base la felicidad laboral es un reflejo de lo que somos y dependiendo de ello lo reflejamos en el trabajo y buscamos la manera de ser felices logrando los diferentes objetivos que se ha trazado, tratando en la medida de lo posible alcanzar la felicidad plena.

Para el área de salud es muy importante la felicidad laboral ya que, al trabajar con personas con distintos niveles culturales, éstas buscan dar solución a lo que les aqueja manifestando sentimiento de enojo, ira, muchas veces incertidumbre al no recibir el trato o una atención adecuada, descargando en el personal de salud sus emociones motivadas por trato que reciben.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Tipo básico, porque tiene como objetivo principal el generar nuevos conocimientos sin la necesidad de contrastarlo con la realidad que se vive (Salgado, 2018). La investigación pretende aumentar los conocimientos que se tienen sobre los temas en estudio como la felicidad en el trabajo y lo relacionado al clima organizacional.

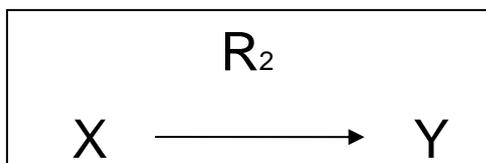
Nivel de investigación: Esta investigación será correlacional causal, debido a que permite establecer la correlación entre los temas de estudio y tiene como prioridad el análisis de una relación basada en la causalidad (Hernández-Sampieri, 2018).

Enfoque cuantitativo, debido a que es un método estructurado de recopilación de datos, y se aplicó una de las técnicas, la cual se utilizó y se realizó a través de las encuestas mediante cuestionarios (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Evidentemente la investigación contará con resultados que se puede medir de forma numérica.

Diseño no experimental, de corte transversal. Será no experimental dada a la naturaleza de las variables podrán medirse de la forma en que se presenten durante la investigación; de índole transversal debido a que los datos se recolectaron en un solo momento (Hernández-Sampieri, 2018).

Figura 1

Esquema del diseño correlacional causal



Dónde:

X : clima organizacional

Y : felicidad laboral

→: influencia de X en Y

R : correlación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Clima organizacional

La variable, es considerada cualitativa ordinal porque presenta o expresa categorías no numéricas, presentadas según una posición determinada (Reguant et al., 2018)

Definición conceptual

Son las cualidades que son percibidas o experimentadas por los trabajadores y que estas inciden significativamente en el comportamiento de los empleados. (Toro, 2010).

Definición operacional

Para medir el clima organizacional se utilizó el cuestionario EDCO (Toro, 1992), adaptado por Acero (2008) en Colombia, validado y adaptado en Perú por Vallejos (2018). El cuestionario se define operacionalmente en base a los 40 ítems. Se agrupan en ocho dimensiones, la primera, relaciones interpersonales, cuenta con 4 indicadores, la segunda estilo de dirección, cuenta con 3 indicadores, el tercero sentido de pertenencia con 3 indicadores, el cuarto retribución con 3 indicadores, quinto disponibilidad de recursos con 3 indicadores, el sexto estabilidad con 3 indicadores, séptimo claridad y coherencia con 3 indicadores y el octavo valores colectivos con 3 indicadores. Cada

dimensión está comprendida por 5 ítems, la escala de medición puede observarse en el anexo 2.

Variable2: Felicidad laboral

La variable, es considerada cualitativa ordinal porque presenta o expresa categorías no numéricas, presentadas según una posición determinada (Reguant et al., 2018)

Definición conceptual

Está referido al conjunto de aceptación y percepciones que se tiene de uno mismo, el desarrollo logrado y el progreso, disfrutando de emociones como alegría, felicidad, decidiendo vivir con calidad en los centros laborales. Así mismo hace referencia que la felicidad no sólo depende de la genética, sino también del estado de ánimo y de los factores externos, como un buen clima organizacional, un ambiente cómodo, adecuado para el trabajo y también el sentirse motivados (Lyubomirsky, 2011).

Definición operacional

Se utilizó el cuestionario de Alarcón (2015), actualizado en el ámbito de salud en Perú y validado por Ballón (2018) y actualizado por Condori (2022). El instrumento utilizado está delimitado operacionalmente en 24 ítems, y que a su vez tiene cuatro dimensiones, que son: primero sentido positivo de la vida, la cual tiene cuatro indicadores; segundo, satisfacción con la vida, posee cuatro indicadores; tercero la realización personal con siete indicadores; y cuarto, la alegría de vivir con cinco indicadores.

Todos los ítems dentro del cuestionario serán evaluados correspondiendo la escala de tipo Likert, teniendo dos opciones donde: (0) No y (1) Sí. Y mientras tengan mayor puntuación, la consistencia del ítem será elevada (anexo 3).

3.3 Población, muestra, muestreo

Población

De acuerdo a los datos obtenidos por el departamento de recursos humanos del hospital en estudio, la población estuvo integrada por 200 profesionales del área de salud de distintos grupos ocupacionales, los cuales se encuentran brindando servicios en un hospital IIE de Lima, 2023.

Criterios de inclusión

Trabajadores los cuales cuenten con una continuidad en el campo laboral mínima de un año consecutivo en cualquier área del hospital IIE, Lima en el año 2023.

Trabajadores que anticipadamente acepten dando su consentimiento para el desarrollo de los instrumentos.

Criterios de exclusión

Colaboradores que tengan capacidades distintas.

Personas que respondan de forma errónea la encuesta.

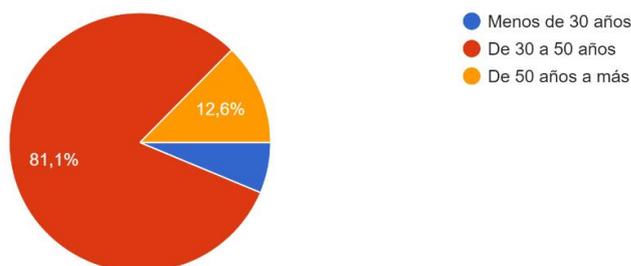
Muestra

La muestra fue de 92 trabajadores del hospital IIE, donde el 81.1% está comprendido entre las edades de 30 a 50 años, el 12.6% corresponde a los colaboradores de 50 años a más y un 6.3% tienen menos de 30 años de edad, tal como se observa en la figura 2.

Figura 2

Distribución porcentual de la muestra según la edad

Edad.
95 respuestas



Muestreo

La selección se realizó por medio del muestreo no probabilístico denominado por conveniencia, debido a que permite seleccionar relativamente casos accesibles de acuerdo al juicio del investigador y que cumplan con las características de selección, y además que acepten participar de forma voluntaria del estudio. (Gonzáles, 2014).

Unidad de análisis

Las diferentes unidades de análisis se entienden que son todos los profesionales de la salud provenientes del hospital IIE de Lima, y que forman parte de la población del estudio.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Las técnicas empleadas fueron la encuesta, debido a que permitirá recabar de forma sistemática de datos en relación a los temas en estudio (Hernández y Mendoza, 2018). Evidentemente, las técnicas permiten al investigador establecer la forma en que recolectará la información, lo cual es determinante para el estudio.

Instrumento de recolección de datos

En relación a recabar los datos se utilizó el cuestionario EDCO para el clima organizacional, original de Toro (1992), adaptado en Colombia por Acero (2008), adaptado y validado en Perú para el ámbito de la salud por Vallejos (2018) y para la variable felicidad laboral, se empleó el cuestionario de Felicidad laboral de Alarcón (2015), validada en Perú para el ámbito de la salud por Ballón (2018) y finalmente actualizada por Condori (2022). Ver anexos 3 y 4.

Ficha técnica del instrumento para medir clima organizacional (Anexo 8)

Ficha técnica para medir la felicidad laboral (Anexo 9)

Validez y confiabilidad

Validez y confiabilidad del instrumento para medir el clima organizacional

Esta referida a los grados en los que el instrumento mide cada tema con resultados consistentes y confiables (Hernández et al., 2014).

Para la encuesta del clima organizacional EDCO en el trabajo fue establecido por un estudio realizado a los trabajadores de la Microred de salud San Martín de Porres, con diferentes régimen laboral y experiencia donde participaron 119 trabajadores, donde fueron incluidos trabajadores asistenciales y administrativos.

Vallejos evaluó la efectividad de la herramienta contando con el juicio de 3 expertos. Como señalan López et al. (2019), es un conjunto de opiniones de expertos sobre la claridad, pertinencia, relevancia e idoneidad de cada elemento del instrumento a utilizar. Validación por expertos en base a los resultados obtenidos.

Además, evaluaron la confiabilidad mediante el análisis que se hizo por la aplicación del coeficiente alfa de Cron Bach para hallar la consistencia interna, además, aplicaron la prueba piloto a un grupo pequeño con características similares obteniendo como resultado 0.894 lo cual indicó ser totalmente confiable.

Validez y confiabilidad del instrumento para medir la felicidad laboral

Para la validez y confiabilidad de la encuesta de felicidad laboral, en el trabajo fue establecida por un estudio realizado a las enfermeras en el servicio de neonatología donde participaron 119 enfermeras, y fueron incluidos todas las enfermeras asistenciales del servicio de neonatología de ambos sexos, nombradas, contratadas y servicios por terceros, también aquellos que firmaron el consentimiento informado.

Ballón evaluó la validez del instrumento mediante la puntuación de 3 expertos. Como señalan López et al. (2019), es un conjunto de opiniones brindadas por expertos sobre la claridad, pertinencia, relevancia e idoneidad de

su acreditación para cada elemento del instrumento que se está utilizando. Una revisión de expertos basada en los resultados obtenidos es adecuada.

Además, evaluaron la confiabilidad utilizando la prueba de Kuder Richardson buscando la consistencia interna y también realizaron una prueba piloto en un grupo pequeño con características similares, que arrojó un resultado de 0,8890, lo que indica un alto grado de confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Se elaboraron las coordinaciones respectivas en relación a los responsables del hospital (director y administrador), teniendo como objetivo el otorgar datos del estudio para responder y aclarar las consultas, como también solicitar la colaboración de recursos humanos a través de ellos se obtuvo el contacto con los colaboradores de centro hospitalario estudiado.

La herramienta se utiliza virtualmente a través del Google forms cuyo enlace fue enviado a través del grupo de whatsapp que se creó con todo el personal de salud para las coordinaciones y responder las interrogantes ante cualquier duda a la hora de responder los cuestionarios, Se requirieron las firmas de los colaboradores a través de un formulario de consentimiento informado asociado de investigación; la ejecución de los instrumentos tuvo un plazo de 2 semanas, luego de ello se elaboró la matriz de los datos obtenidos donde se realizó la verificación de las respuestas y por ende la depuración de aquellos que no cumplieron con los criterios.

Finalmente se pasaron al análisis estadístico, donde fueron presentados los resultados, las discusiones y conclusiones, en base a todo lo encontrado en el estudio se hicieron recomendaciones.

3.6 Método de análisis de datos

Los datos recolectados fueron tabulados y presentados mediante tablas que representan su distribución de frecuencia. Esto se debe a que las variables tienen características cualitativas, suponiendo que la distribución de la comprensión no es lineal, se utiliza una prueba de regresión para probar la

existencia de una distribución normal. Logística Ordinal, que permite crear dependencias entre variables de felicidad laboral (dependencia) y variable de clima organizacional (independencia) para que las personas de la muestra se autoorganicen por rango (Hernández & Mendoza, 2018). Para ello se recurrió al programa estadístico SPSS IBM versión 26.0 para presentar los resultados respecto a la confirmación de la hipótesis de investigación, considerando el nivel de significancia teórica = .05 y la regla de decisión aceptación H_0 si $p > .05$ y rechazo H_0 si $p < 0.05$.

3.7 Aspectos éticos

Se sustentó en base a los principios éticos y morales establecidos de acuerdo a la (UCV) Universidad César Vallejo, para guiar la forma de actuar y en cuanto a las características propias del nivel de Maestría. Adicional a ello, se procedió a pedir permisión necesaria a la dirección del hospital y así poder aplicar los diferentes instrumentos para medir la felicidad laboral y el vínculo que tiene con el clima organizacional.

Además, al momento de desarrollar el estudio se respetaron los principios de beneficencia y maleficencia, los principios de justicia que expresan un trato equitativo con cada uno de los participantes en el estudio (Roque & McPherson, 2018).

El principio de autonomía fue respetado ya que los colaboradores de salud fueron voluntaria y esto se evidencia en el instructivo del formulario donde se mencionó y se colocó los correos electrónico y números de contacto del investigador y asesor ante cualquier duda que pudo surgir en el camino, se respetó el principio de justicia ya que realizó la invitación a todos los profesionales de salud para participar del presente estudio de investigación evitando así discriminación alguna. Además, se respetó el manejo de la información de manera anónima cuidando y protegiendo los datos, se eliminó información confidencial no estando disponible para la fase del análisis de los datos.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

La tabla 1, muestra que sólo el 33% del personal de salud del hospital IIE consideran que el clima organizacional es bueno, el 37% lo considera deteriorado, mientras que un 30% regular. Lo que conlleva afirmar que hay una gran tendencia de los colaboradores de salubridad que opinaron que el clima organizacional del hospital debe ser mejorado en grandes aspectos. Esta misma tendencia se observó en las dimensiones; siendo los estilos de dirección y sentido de pertenencia las que fueron consideradas por un mayor porcentaje de trabajadores como deteriorada, seguido de retribución, estabilidad y calidad y coherencia en la dirección. Así mismo las dimensiones de relaciones interpersonales, disponibilidad de recursos y valores colectivos presentaron alrededor del 35% un nivel deteriorado del clima organizacional. De tal manera se puede inferir que el clima que perciben los trabajadores de salud del Hospital, está presentando elementos muy negativos para todos los actores que hacen vida en ella.

Tabla 1

Clima organizacional y sus dimensiones

	Clima Organizacional		Relaciones Interpersonales		Estilos de dirección		Sentido de pertenencia		Retribución		Disponibilidad de recursos		Estabilidad		Claridad y coherencia en la dirección		Valores colectivos	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deteriorado	34	37	36	39	44	48	45	49	42	46	33	36	39	42	39	42	33	36
Regular	28	30	33	36	23	25	17	18	24	26	32	35	24	26	24	26	30	33
Bueno	30	33	23	25	25	27	30	33	26	28	27	29	29	32	29	32	29	31
total	92	100	92	100	92	100	92	100	92	100	92	100	92	100	92	100	92	100

Podemos observar en la tabla 2, que solo el 38% de los colaboradores presenta un nivel de felicidad laboral bajo, el 30,4% un nivel medio y sólo el 31,5% un nivel de felicidad alto, respecto a las dimensiones se observó que no existen trabajadores con niveles de felicidad alto, también se observó trabajadores que alcanzaron por más del 50% niveles medios de felicidad, siendo las dimensiones realización personal y alegría de vivir de menor valoración por casi alrededor del 50% de trabajadores. En la dimensión sentido positivo de la vida el 66,3% de trabajadores presentaron un nivel de felicidad medio, mientras que un 33,7% presentaron un nivel bajo de felicidad. En la dimensión satisfacción con la vida se observó que no existen trabajadores con niveles de felicidad alto y bajo, mientras que el 100% de trabajadores presentaron un nivel medio, en cambio con la dimensión de realización personal el 54,3% señalan que está en un nivel medio y por último la dimensión alegría de vivir presentó un 54,3% de trabajadores con niveles bajos de felicidad. Todo esto permitió afirmar que el personal de salud no siente felicidad laboral en el centro de salud donde desarrollan sus actividades cotidianamente.

Tabla 2

Nivel de felicidad laboral y sus dimensiones

	Felicidad laboral		Sentido positivo de la vida		Satisfacción con la vida		Realización personal		Alegría de vivir	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	35	38,0	31	33,7	0	0	42	45,7	50	54,3
Media	28	30,4	61	66,3	92	100	50	54,3	42	45,7
Alta	29	31,5	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	92	100	92	100	92	100	92	100	92	100

4.2. Contrastación de hipótesis

En virtud de los resultados y de acuerdo a la aplicación de la prueba de normalidad, donde se evidencio que no existe distribución normal, se procedió al uso de la prueba de regresión logística ordinal, la cual permitió establecer la dependencia entre la variable felicidad laboral (dependiente) y la variable clima organizacional (independiente). Para esto se utilizó el programa estadístico SPSS IBM versión 26.0 para su exposición de los hallazgos en cuanto a la comprobación de las hipótesis del estudio.

4.2.1. Prueba de hipótesis general

Hipótesis general

Como se muestra en la tabla 3, se presentaron los hallazgos de la prueba regresión logística ordinal para comprobar la hipótesis general, mostrando que la felicidad laboral depende del clima organizacional de la institución en estudio; basado en chi-cuadrado = 172.556, p valor = 0.000 < α = 0.05, siendo rechazada la hipótesis nula. La prueba pseudo R cuadrada muestra un coeficiente de Nagelkerke = .860, lo que indicó que el clima organizacional influye en un 86% sobre el nivel de la felicidad laboral en los colaboradores del hospital en estudio.

Tabla 3

Determinación del ajuste de los datos para el modelo del clima organizacional en la felicidad laboral

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Clima organizacional	172,556	51	.000	.847 (Cox y Snell) .860 (Nagelkerke) .448 (McFadden)

4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

Para la determinación de la influencia de las relaciones interpersonales sobre la felicidad laboral, se calculó la verosimilitud. En la tabla 4, según los datos que se obtuvieron, la felicidad laboral depende de las relaciones interpersonales de los trabajadores del hospital; basado en chi-cuadrado = 25.169 y p valor = .033 < α = .05, por lo que se rechaza la hipótesis nula. Una prueba de pseudo R cuadrado mostró un coeficiente de Nagelkerke = .243 lo que indicó que las relaciones interpersonales influyen en un 24,3% sobre la felicidad laboral del personal de salud del centro investigado.

Tabla 4

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de relaciones interpersonales en la felicidad laboral

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Relaciones	25,169	14	.033	.239 (Cox y Snell)
Interpersonales				.243 (Nagelkerke)
				.065 (McFadden)

4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

Se puede observar que en la tabla 5, se presentan según los resultados encontrados donde explica que la felicidad laboral depende de estilos de dirección de los trabajadores del hospital; basado en chi-cuadrado = 29.378 y p valor = .022 < α = .05, la hipótesis nula debe ser rechazada. Una prueba de pseudo R cuadrado mostró un coeficiente de Nagelkerke = .278, lo que nos indicó que los estilos de dirección influyen en un 27,8% sobre la felicidad laboral del personal de salud del hospital en estudio.

Tabla 5

Determinación del ajuste de los datos para el estilo de dirección en la felicidad laboral

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Estilo de Dirección	29,378	16	.022	.273 (Cos y Snell) .278 (Nagelkerke) .076 (McFadden)

4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

Se observa mediante la tabla 6, los resultados obtenidos donde nos indica que la felicidad laboral depende del sentido de pertinencia de los trabajadores del hospital; basado en chi-cuadrado = 39.665, y p valor= 0.000 < α = 0.05, la hipótesis nula debe ser rechazada. Una prueba de pseudo R cuadrado mostró un coeficiente de Nagelkerke = .356 lo que reveló que el sentido de pertenencia influye con un 35,6% sobre la felicidad laboral del personal que labora en un hospital IIE en Lima.

Tabla 6

Determinación del ajuste de datos para el modelo de sentido de pertenencia en la felicidad laboral

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Sentido de pertinencia	39,655	12	.000	.350 (Cos y Snell)
				.356 (Nagelkerke)
				.103 (McFadden)

4.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 4

Como se evidencia en la tabla 7, se muestra el cálculo según los resultados obtenidos donde explica que la felicidad laboral depende de la retribución de los trabajadores del hospital; basado en chi-cuadrado = 32,640 y p valor= 0.008 < α = 0.05, la hipótesis nula debe ser rechazada. Una prueba de pseudo R cuadrado mostró un coeficiente de Nagelkerke = .303 lo que indicó que la retribución influye con un 30,3% sobre la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima.

Tabla 7

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de retribución en la felicidad laboral

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Retribución	32,648	16	.008	.299 (Cox y Snell)
				.303 (Nagelkerke)
				.085 (McFadden)

4.2.6. Contrastación de la hipótesis específica 5

Como se muestra a continuación en la tabla 8, se observan los resultados luego de la aplicación de los instrumentos se puede explicar que la felicidad laboral no depende de la disponibilidad de recursos de los trabajadores del hospital; basado en chi-cuadrado = 16,606 y p valor= 0.218 mayor $\alpha = 0.05$, la hipótesis nula debe ser aceptada. Una prueba de pseudo R cuadrado mostró un coeficiente de Nagelkerke = .168 lo que revela que la disponibilidad de recursos no influye sobre la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima.

Tabla 8

Determinación del ajuste de los datos para la disponibilidad de recursos en la felicidad laboral

Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Disponibilidad de recursos	16,606	13	.218	.165 (Cox y Snell)
				.168 (Nagelkerke)
				.043 (McFadden)

4.2.7. Contrastación de la hipótesis específica 6

En la tabla 9, según los resultados obtenidos muestran que la felicidad laboral no depende de la estabilidad de los trabajadores del hospital; basado en chi-cuadrado = 14.228 y p valor = 0.508 mayor $\alpha = 0.05$, la hipótesis nula debe ser aceptada. Una prueba de pseudo R cuadrado mostró un coeficiente de Nagelkerke = .145 lo que indicó que la estabilidad no influye sobre la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima.

Tabla 9

Determinación del ajuste de los datos para la estabilidad en la felicidad laboral

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Estabilidad	14,228	15	.508	.143 (Cox y Snell) .145 (Nagelkerke) .037 (McFadden)

4.2.8. Contrastación de la hipótesis específica 7

Tal y como se presenta en la tabla 10, se evidencia según los resultados obtenidos, presentaron que la felicidad laboral depende de la claridad y coherencia en la dirección de los trabajadores del hospital; basado en chi-cuadrado = 40.253 y p valor = 0.000 < α = 0.05, la hipótesis nula debe ser rechazada. Una prueba de pseudo-R-cuadrado mostró un coeficiente de Nagelkerke = .360 lo que indicó que la claridad y coherencia en la dirección influyen con un 36% sobre la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima.

Tabla 10

Determinación del ajuste de los datos para la claridad y coherencia en la dirección en la felicidad laboral

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Claridad y coherencia en la dirección	40,253	15	.000	.354 (Cox y Snell) .360 (Nagelkerke) .104 (McFadden)

4.2.9. Contrastación de la hipótesis específica 8

En la tabla 11, después de la aplicación de los instrumentos, se obtuvieron como resultados que la felicidad laboral depende de valores colectivos de los trabajadores del hospital; basado en chi-cuadrado = 41.256 y p valor = 0.021 < α = 0.05, la hipótesis nula debe ser rechazada. Una prueba de pseudo R cuadrado reveló un coeficiente de Nagelkerke = .367 lo que mostró que los valores colectivos influyen en un 36.7% sobre la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima.

Tabla 11

Determinación del ajuste de los datos para el modelo de valores colectivos en la felicidad laboral

	Contraste de razón de verosimilitud			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
valores colectivos	41,256	16	.001	.361 (Cox y Snell) .367 (Nagelkerke) .107 (McFadden)

V. DISCUSIÓN

En esta parte, se procedió a realizar la comparación de ciertos elementos fundamentales para la investigación, que a continuación se mencionan con el fin de brindar discusiones científicas que sean de manera aportante para el estudio de las variables estudiadas, entre ellas están:

En este contexto, es indudable que existen elementos que pudieran afectar la felicidad laboral en los colaboradores de salud del hospital IIE en Lima, razón por la cual el presente estudio investigativo tuvo como objetivo determinar si la variable clima organizacional tiene alguna influencia en la felicidad laboral del personal de salud. Por lo que se demostró la hipótesis general del estudio, debido a que el análisis estadístico evidencia que el clima organizacional influye en un 86% del nivel de la felicidad laboral en el personal de salud del hospital IIE, siendo el entorno donde trabajan, el menos adecuado para cumplir sus funciones y conseguir la felicidad. En este sentido, se corrobora lo propuesto por Toro (1997) que hace hincapié en el clima, como aquellos elementos que forma parte del ambiente laboral, las cuales se perciben por parte de los trabajadores y tienen incidencia directa en todo lo relacionado con su comportamiento, demostrando el impacto que tiene en las motivaciones, así como en el nivel de satisfacción en el trabajo que pueda tener la persona. A su vez demuestra que la felicidad, no sólo depende de la genética, sino también del estado de ánimo y de los factores externos, como un buen clima organizacional, un ambiente cómodo, adecuado para el trabajo y sentirse motivados (Lyubomirsky, 2011).

La afirmación en cuanto al clima en las organizaciones influye en la felicidad del trabajo corrobora el modelo suscrito por Toro (1997) y Lyubomirsky (2011). No obstante, existen hallazgos que solo consideran el clima organizacional en el análisis de la satisfacción del trabajador en su área laboral, siendo el trabajo de Quintero (2021), el que constató el nivel de satisfacción de los trabajadores y su vinculación con el clima organizacional en Bogotá, donde consiguió resultados altamente satisfactorios e íntimamente asociados, con un nivel de satisfacción del 80% para muy de acuerdo y 20% para los que respondieron de acuerdo. Dicho hallazgo evidencia que cuando se labora en un lugar donde el clima organizacional es satisfactorio, se obtienen beneficios en la propia actividad, lo

cual podemos relacionar con la felicidad que se siente ejerciendo sus labores en un entorno favorable.

En el ámbito nacional, se encontraron hallazgos que están vinculados con el presente estudio, siendo Ballón (2018) quien constato la existencia de un vínculo significativo entre el clima organizacional y la felicidad, donde concluyó que el grupo de enfermeras presenta un nivel medio o moderado en ambas variables. También el trabajo de Condori (2022) presenta resultados similares, evidenciando que existen altos niveles de felicidad empresarial con un vínculo medio en el compromiso organizacional. Lo mencionado anteriormente, convalida teórica y empíricamente, desde la perspectiva positivista, la cual plantea que el clima representa un elemento primordial en el gusto del empleado, y particularmente en la felicidad de ejecutar sus funciones en un ambiente laboral sano, trayendo beneficios a la organización en el cumplimiento de sus metas.

Para comenzar, la hipótesis específica 1 logrando evidenciarse que las relaciones interpersonales influyen en un 24,3% en relación al sentirse muy feliz en el trabajo por parte del personal que labora en el hospital IIE en Lima. Es decir, que las relaciones interpersonales fomentadas por el personal de salud en el hospital, son percibidas como un elemento que deteriora el clima organizacional. En este sentido, se reconoce lo propuesto por Toro (1992) quién a partir de la adaptación del concepto CO, considera que las personas se hacen de un tipo de percepción según la realidad que vive en su ambiente laboral, resaltando en el modelo, su condición laboral, las influencias que percibe y a la imagen que tienen de otras personas, como las predictoras de sus relaciones interpersonales. Desde una perspectiva amplia, se tiene similitud con el trabajo de Romero (2022) quien demostró una asociación positiva entre el clima empresarial, y la satisfacción, determinando un vínculo directo entre ambas, pero sin tomar en cuenta las relaciones interpersonales, siendo un elemento diferenciador en el estudio. Sin embargo, el trabajo de Mahmudi Shadi et al. (2017) guarda mayor vinculación, debido a que expone la relación del comportamiento de los trabajadores con el compromiso organizacional, siendo positivo y significativo con los elementos que se abordaron en la presente investigación.

De igual manera, en las hipótesis específicas 2, mostrando que los estilos de dirección influyen en un 27,8% que muestra sentirse feliz por parte de los colaboradores que se desempeñan en un hospital IIE en Lima. En otras palabras, el estilo de dirección que percibe el personal de salud en el hospital, resulta en un elemento que deteriora el clima organizacional. En este sentido, lo propuesto por Toro (1992) ratifica la importancia que tiene la dirección, desde lo que se considera como la forma de guiar u orientar al integrante de un equipo con miras del logro de los propósitos trazados por la organización, fomentando las condiciones para un grato clima laboral. Los hallazgos guardan similitud con lo descubierto Arévalo et al. (2021) quienes demostraron que existe asociación lineal entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores, lo cual explica la importancia de contar con un ambiente laboral acorde a las funciones que se ejercen, lo que brinda placer en la medida que se definan los lineamientos direccionales en la empresa.

En cuanto a la hipótesis 3 se encontró que el sentido de pertenencia influye en un 35,6% en referencia del sentirse feliz en su desempeño en el trabajo que se lleva en un hospital IIE en Lima. Es decir, el sentido de pertenencia que percibe el personal de salud en el hospital, resulta en un elemento que perjudica el clima organizacional. En este particular, Toro (1992) confirma la importancia que tiene el sentido de pertenencia para las organizaciones, debido a que se refiere al grado de compromiso y responsabilidad de cada uno de los colaboradores en la organización, lo que resulta de gran impacto en el desempeño y motivación de los trabajadores. Los hallazgos concuerdan con Ballón (2018) quien asocia el clima organizacional y la felicidad, donde el sentido de pertenencia forma parte de los elementos abordados, siendo altamente vinculante con la manera en que el trabajador realiza su actividad conforme a los propósitos de la organización.

Por su parte, en la hipótesis específica 4 se encontró que la retribución influye con un 30,3% sobre la felicidad que se manifiesta en el trabajo por parte de los trabajadores en un hospital IIE en Lima. Es decir, la retribución que percibe el personal de salud en el hospital, resulta en un elemento que desmejora el clima organizacional. Por lo que, Toro (1992) refirma que la retribución es un aspecto que está directamente conectado el sentido de la equidad, lo que es similar a realizar una comparación de lo que aportan en el trabajo con lo que reciben u

obtienen a cambio, con ello se fomenta el sentido retributivo entre los colaboradores de una empresa. También se comparte hallazgo en Condori (2022) cuando demuestra que los niveles de felicidad están asociados al compromiso organizacional, siendo uno de los elementos la retribución que perciben los trabajadores al momento de realizar su labor.

Al respecto, en la hipótesis específica 5 se tiene que la disponibilidad de recursos no influye sobre la felicidad que se puede encontrar en los puestos de trabajo en aquellos individuos que laboran en el hospital en Lima. En otras palabras, el medio de recursos que percibe el personal de salud en el hospital, no tiene ningún impacto en el clima organizacional. Lo antes mencionado, refleja lo que Toro (1992) postula en sus teorías, enfocando en la importancia que tiene el personal en cuanto a los equipos, aportes e implementos necesarios que utiliza en la ejecución de sus actividades laborales, fomentando la idoneidad de sus funciones en climas laborales sólidos. Aunado a los hallazgos que presenta Chegini Zahra et al. (2019) donde convalida la disposición de los insumos como uno de los elementos que se asocian a un clima organizacional ventajoso, relacionado con el hecho de que mejora el compromiso del empleado con la empresa, logrando los objetivos que se proponen a nivel organizacional.

Para la hipótesis específica 6, mostro que la estabilidad no influye en lo que respecta al sentirse feliz en el trabajo. En otras palabras, la estabilidad que percibe el personal de salud en el hospital, no es un elemento que afecte el clima organizacional. En la base teórica conforme a la perspectiva de Toro (1992) precisa en la percepción de los trabajadores en cuanto a la probabilidad de permanencia o el riesgo de ser despedidos en un tiempo determinado, siendo un elemento a tomar en cuenta en las organizaciones con climas laborales estables. Los hallazgos son contrarios con lo expuesto por Quintero (2021) demostrando los motivos por los cuales el clima organizacional puede ser afectado, siendo la visión de estabilidad uno de ellos, por lo que es necesario hacer gestiones para que esa idea se desvanezca, elevando la satisfacción entre los que opinan contrarios a los planteamientos de los directivos de las organizaciones.

En la hipótesis específica 7 se encontró que la claridad y coherencia en la dirección influyen con un 36% sobre la felicidad en el ámbito del trabajo de los colaboradores del hospital de Lima. Es decir, la claridad y coherencia en la dirección que percibe el personal de salubridad en el hospital, resulta en un elemento que desmejora el clima organizacional. Por lo que Toro (1992) considera que la coherencia y claridad en la dirección, son elementos importantes en la manera que tienen los colaboradores de recibir la información requerida en el funcionamiento de su trabajo, así logran conseguir lo que se proponen y cumplir sus metas diarias. Así mismo, los hallazgos similares se notan en el trabajo de Mahmudi Shadi et al. (2017) quien demuestra la vinculación directa entre el clima en las organizaciones con la percepción de calidad y coherencia direccional, sugiriendo que se mantienen como factores presentes en los colaboradores que son comprometidos con la empresa, afectando a la misma cuando no se tiene una dirección clara de las decisiones y parámetros establecidos de calidad en el ambiente laboral.

Respecto a la hipótesis específica 8 se ha encontrado que los valores colectivos influyen de manera que el 36.7% sobre la felicidad que siente en el trabajo. En otras palabras, los valores colectivos que percibe el personal de salud en el hospital, resultan en un elemento que afecta el clima organizacional. En el fundamento teórico se tiene que Toro (1992) considera que los valores percibidos colectivamente, resultan en un trabajo integrado, que tiene en cuenta las particularidades de cada integrante del equipo, por lo que se hace importante en la búsqueda del éxito mancomunado. Por su parte, los hallazgos de Ballón (2018) confirman que la felicidad en el lugar de trabajo depende del establecimiento de valores compartidos por los que laboran en el sitio, siendo un elemento que hace idóneo el clima organizacional, teniendo en cuenta las decisiones de los directivos en el manejo de las actividades, fomentando la colaboración y el respeto, dando mecanismos de participación y constatando el nivel de integración entre los trabajadores, de esa manera los valores colectivos resaltan y tienen una finalidad con el desarrollo de la organización.

En términos generales, se demostró que más del 60% del personal de salud del hospital IIE considera que el clima organizacional se encuentra entre deteriorado y regular. Así mismo se evidencia que entre 47% y 48% las dimensiones estilos

de dirección y sentido de pertenencia son calificadas con un mayor porcentaje de deterioro, además el 35% piensa que las relaciones interpersonales, disponibilidad de recursos y valores colectivos están en un nivel de deterioro alto con respecto al clima organizacional. Dichos datos son preocupantes que se presenten en un hospital, siendo un lugar de atención médica y donde debe prevalecer un clima armonioso, lo que repercute en la conducta que tengan los trabajadores, siendo una variable que puede mediar entre el comportamiento del empleado y el sistema organizacional (Sagredo, 2015). Teniendo en cuenta la propuesta de Likert (1968), se asume que los directivos del hospital no cuentan con las acciones idóneas para mantener un clima organizacional acorde a las exigencias de su personal, provocando que el servicio que se presta desmejore y con ello la percepción de sus empleados para con la organización.

Con respecto a la felicidad laboral y sus dimensiones, pudo evidenciarse que cerca del 60% del personal presenta niveles de felicidad entre medio a bajo. Así como también se constató que más del 50% tiene una percepción media-baja en cuanto a realización personal y alegría de vivir. Dichos resultados son preocupantes porque demuestran que el personal de salud no siente felicidad laboral cuando desarrolla sus actividades en el centro de salud, en contraposición con lo señalado por Lyubomirsky (2011), quien expone que la felicidad no es solo genética, sino que depende del ánimo y factores externos, en este caso el clima organizacional, para realizar las actividades laborales de manera óptima, por lo que si el clima es hostil e inadecuado, pudiera afectar el desempeño especialmente de los colaboradores en el desarrollo de las tareas operativas. También confirma la propuesta de Moccia (2016), por lo tanto, dicho clima laboral no es favorable para que las personas que laboren en él, se sientan cómodas y motivadas, trayendo graves lesiones a sus logros diarios, reduciendo la productividad en la realización de sus tareas funcionales.

Con respecto a la limitación fue el acceso a la muestra, debido que se pudo abordar una parte de la muestra probabilística, debido principalmente al tiempo disponible del personal de salud, sobre todo los del área médica y enfermería, ya que su jornada laboral es por turnos, no coincidiendo siempre con su tiempo. También se tuvieron encuestas con respuestas erróneas, lo que redujo el número de encuestas validas utilizada en el estudio. Por estas razones los

resultados no pueden ser tomados de manera generalizada, pero sí de aporte significativo en cuanto al abordaje de las variables en centros de salud.

El aporte del estudio, se ubicó hacia el área de las ciencias espacialmente el de la salud, debido a que el estudio se considera original en cuanto a la temática, ya que aborda variables que se consideran susceptibles y muy relacionadas con las motivaciones internas de las personas, su entorno laboral y la importancia que tiene esos aspectos en la dinámica social. Por lo que los hallazgos son novedosos en el área científica, aportando una visión circunstancial de la felicidad y el clima organizacional. Con ello, sirve de insumo para que las instituciones públicas en el área de la salud, tomen iniciativas en el manejo del fenómeno con soluciones prácticas que motiven a los trabajadores en la realización de sus funciones cotidianas.

VI. CONCLUSIONES

- Primero: El clima organizacional influye en un 86% en la felicidad laboral que manifiestan los colaboradores de salud en un hospital IIE en Lima.
- Segundo: Las relaciones interpersonales influyen en un 24,3% sobre el estar feliz por parte del personal de salubridad que se desempeña en un hospital IIE en Lima.
- Tercero: Los estilos de dirección influyen en un 27,8% sobre los estados que producen la felicidad en el trabajo por aquellos colaboradores que están en el hospital que se estuvo investigando.
- Cuarto: El sentido de pertenencia influye con un 35,6% sobre la felicidad que se manifiesta de parte de los trabajadores que laboran en el hospital investigado.
- Quinto: La retribución influye con un 30,3% sobre la felicidad que se pudiera a nivel laboral en el centro hospitalario estudiado.
- Sexto: La disponibilidad de recursos no influye sobre el sentirse feliz por parte de los colaboradores que trabajan en el hospital abordado.
- Séptimo: La estabilidad no influye sobre el estado de feliz en los colaboradores de salud en el hospital abordado.
- Octavo: La claridad y coherencia en la dirección influyen con un 36% sobre la felicidad del trabajo por parte de los trabajadores en el centro de salud estudiado.
- Noveno: Los valores colectivos influyen especialmente un 36.7% referente a la felicidad en el trabajo de los empleados de salud en un hospital IIE en Lima.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero: Se recomienda volver a realizar la investigación en una población mayor, donde se aplique el muestreo probabilístico.
- Segundo: Los gestores del hospital deben tomar acciones para mejorar el clima organizacional en los empleados de salud, motivando a que exista una mejor comunicación entre los colaboradores y los jefes.
- Tercero: Al observar la influencia de en un 86% del clima sobre la felicidad laboral, se recomienda mejorar las relaciones interpersonales, los estilos de dirección, el sentido de pertenencia, retribución, claridad y coherencia, finalmente los valores colectivos, puesto que estos influyen en gran manera sobre el nivel de la felicidad de los colaboradores, lo que conllevaría a la realización del trabajo con calidad y calidez.

REFERENCIAS

- Acero, Y., Echeverri, L., Lizarazo, S., Quevedo, A. y Sanabria B. (1996). *Escala de Clima Organizacional (EDCO)*. Fundación Universitaria Honrad Lorenz. <https://www.monografias.com/trabajos35/escala-clima-organizacional/escala-clima-organizacional>
- Adecco (2016). *VI Encuesta. Adecco La Felicidad en el Trabajo*. Madrid: España <https://www.aepsal.com/vi-encuesta-adecco-felicidad-en-el-trabajo/>
- Alarcón R. (2011). *Psicología de la felicidad, introducción a la psicología positiva*. Editorial Universitaria.
- Alarcón, R. (2015). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 95-102. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-96902006000100010&lng=pt&tlng=es
- Addor, M. Y., & Melsen, L. A. (2019). Legacy, Rather Than Adequacy, Drives the Selection of Hydrological Models. *Water Resources Research*, 55(1), 378-390. <https://doi.org/10.1029/2018WR022958>
- Arévalo Barrera, M. J. C. U., Quiroz Carhuatanta, M. S. J., & Delgado Bardales, J. M. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8615-8654. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943

- Arévalo, P.G. (2021). *Clima Organizacional y satisfacción laboral en la Inmobiliaria Cristo de Logroño S.A.C, Yurimaguas 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ecv.edu.pe/handle/20.500.12692/58543>
- Arroyo, J. A. (2021). Las variables como elemento sustancial en el método científico. *Revista Educación*. <https://doi.org/10.15517/revedu.v46i1.45609>
- Ballón, M. (2018). *Clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Lima- 2016* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/16999>
- Condori, I. (2022). *Felicidad laboral y compromiso organizacional del personal de enfermería del centro de aislamiento y recuperación en Villa el Salvador, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/100934>
- Chegini Z, Janati A, Asghari-Jafarabadi M, Khosravizadeh O. (2019). Organizational commitment, job satisfaction, organizational justice and self-efficacy among nurses. *NPT*;6(2):86-93. <https://doi.org/10.18502/npt.v6i2.913>
- Cienfuegos, M. & Cienfuegos, A. (2016). Lo cuantitativo y cualitativo en la investigación. Un apoyo a su enseñanza. *RIDE revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 7(13), 15–36. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672016000200015

Cuadra, A. Veloso, C. (2007). Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones. *Universum (Talca)*, 22(2), 40-56. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762007000200004>

Dehaghi, M. R. (2012). Happiness as an effective factor in organizational commitment of managers. *African Journal of Business Management*, 6(33), 9460-9468. <https://academicjournals.org/journal/AJBM/article-abstract/4ACD06A25041>

Dessler, G. (1992) Organización y Administración Enfoque Situacional. Editorial Prentice/ Hall internacional. ISBN: 968.880.070.8 <https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=5773>

Ana, F. L., Luis, T. P., & E., A. T. (2019). Una aproximación a la felicidad laboral desde el punto de vista de la sociología. *Espacios*, 40(37), [20]. <https://pure.ups.edu.ec/es/publications/una-aproximaci%C3%B3n-a-la-felicidad-laboral-desde-el-punto-de-vista-d>

Flores, A. Villamizar, B. Monroy, R. (2021). Relationship between Happiness and the work environment of Employees in a humanitarian organization. <https://hdl.handle.net/10901/22155>

Gabini, S. (2018). Felicidad en el trabajo: breve actualización desde la psicología positiva [en línea]. *Revista de Psicología*, 14(27). Disponible en: <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/6084>

García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración* (42), 43-61.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

Govea Andrade, Karina, & Zuñiga Briones, Doménica. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22. Recuperado en 11 de julio de 2023, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372020000100003&lng=es&tlng=es.

Goncalves, A. (1997). *Dimensiones del Clima Organizacional*. <https://www.geocities.ws/janethqr/liderazgo/130.html>

Hernández, R. Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill/Interamericana Editores. https://www.academia.edu/32697156/Hern%C3%A1ndez_R_2014_Metodologia_de_la_Investigacion

Hernández González, Osvaldo. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), e1442. Epub 01 de septiembre de 2021. Recuperado en 11 de julio de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&tlng=es.

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>

Likert, R. (1969) *El factor humano en la empresa, su dirección y valoración*. Bilbao: Ediciones Deusto.

López, R., Avello, R., Palmero, D., Sánchez, S., Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2).
https://.researchgate.net/publication/334263017_Validacion_de_instrumentos_como_garantia_de_la_credibilidad_en_las_investigaciones_cientificas

Lyubomirsky, S. (2011). *La ciencia de la felicidad* (A. Devoto, ed. y trad.). Ediciones Urano, S.A. (Original publicado en 2011). ISBN: 9788479536640

Mahmoudi, S., Hassani, M., & Aghlmand, S. (2017). The Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior among Nurses (Examining the Mediating Role of Organizational Commitment, Organizational Trust, and Job Satisfaction. *Journal of Patient Safety & Quality Improvement*, 5(2), 513-520.
<https://doi.org/10.22038/psj.2017.8544>

Méndez, C. (2006). *Clima organizacional en Colombia, El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Colección de lecciones de administración. [Tesis, Universidad del Rosario]. <https://repository.urosario.edu.co/items/8ccd1265-5d07-421f-bc4a-4c0f6582ce1a>

Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del psicólogo*, 37(2), 143–151.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5573450>

- Moreno-Freites, Z., Castellano, M. I., Trejo, G. Z., & Silva Guerra, H. (2019). Felicidad laboral y PyMES: Miradas desde un contexto latinoamericano en conflicto. *Opción*, 34, 1037-1068. Recuperado a partir de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/23967>
- Quintero, M. (2021). *Nivel de satisfacción laboral en relación al clima organizacional de los empleados asistenciales en el consultorio de optometría en una universidad de la ciudad de Bogotá durante el año 2019* [Tesis de maestría, Universidad EAN]. <http://hdl.handle.net/10882/11329>
- Reguant-Álvarez, M., Vilá-Baños, R., y Torrado-Fonseca, M. (2018). La relación entre dos variables según la escala de medición con SPSS. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 11(2), 45-60. <https://doi.org/10.1344/reire2018.11.221733>
- Roqué-Sánchez, M., Macpherson, I. (2018). Análisi de la ética de principios, 40 años después. *Revista bioética*, 26(2): 189-97. <https://dx.doi.org/10.1590/1983-80422018262239>
- Romero, Y. (2022). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal tecnólogo médico en coyuntura del covid-19 en un Hospital de la red Lambayeque, Essalud* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83915>
- Salgado-Lévano, A. (2018). *Manual de Investigación: teoría y práctica para la tesis según la metodología cuantitativa*. Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat.

Segredo Pérez AM, García Milian AJ, López Puig P, León Cabrera P, Perdomo Victoria I. (2015). Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en Salud Pública. *Rev. Cubana Salud Pública*. <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/rt/printerFriendly/300/307>

Toro A., F. (1992). *Desempeño y Productividad*. Segunda Edición. Colombia: CINCEL Ltda.

Toro, F. (1996). Avances en la medición del clima organizacional con la encuesta ECO. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. 15(1) <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/92>

Toro, E (1997b). *Relación entre el Clima Organizacional y el Índice de Calidad de la Vida de Relación*. I Simposio Colombiano sobre Clima Organizacional, Bogotá.

Toro, F. (1998). Distinciones y relaciones entre clima, motivación, satisfacción y cultura Organizacional. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. Vol. 17, No.2.

Toro, F. (2001) Clima Organizacional: Perfil de empresas colombianas. Medellín: Cinzel. https://www.researchgate.net/profile/Fernando-Toro-Alvarez/publication/315874314_Claridad_organizacional/links/59484149458515db1fd7090b/Claridad-organizacional.pdf

Toro, F. (2008). Análisis psicométrico de la encuesta ECO IV de clima organizacional por países. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*. Vol. 17, No.1. <http://revista.cinzel.com.co/index.php/RPO/article/view/92>

- Toro, F. (2009a). Avances en la medición del clima organizacional con la encuesta ECO. En F. Toro (Ed.), *Clima organizacional, una aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana*. (2da Edición). (pp. 19-31). Medellín, Colombia: Cincel.
https://www.researchgate.net/profile/Fernando-Toro-Alvarez/publication/315874314_Claridad_organizacional/links/59484149458515db1fd7090b/Claridad-organizacional.pdf
- Toro, F. (2010). *Clima Organizacional: Una aproximación a su dinámica en la empresa latinoamericana*. CINCEL. Segunda edición. Recuperado de: https://cincel.com.co/wp-content/uploads/2016/06/Libro-de-consulta-gratuita-Clima-Organizacional-Una_aprox.pdf
- Toro, F., Sanín, A. (2013) *Gestión del Clima Organizacional: Intervención basada en evidencias*. Medellín: CINCEL. DOI: 10.21772/gco.ibe
<https://es.studenta.com/content/111296508/gestion-de-clima-organizacional-f-toro-alvarez-roberta-mendez>
- Universidad César Vallejo. Código de Ética en Investigación (2020)
<https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Vallejos, M. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8731>
- Watson, D. (1988). Intraindividual and interindividual analyses of positive and negative affect: their relation to health complaints, perceived stress, and

daily activities. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1020-1030. <https://doi.org/10.1037//0022-3514.54.6.1020>

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1998). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(6), 1063-1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.6.1063>

Zans Castellón, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el periodo 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima, 2023		
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general
¿Cuál es la influencia del clima organizacional en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima?	Determinar la influencia del clima organizacional en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima	El clima organizacional influye significativamente en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
¿Cuál es la influencia de las relaciones interpersonales en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima?	Determinar la influencia de las relaciones interpersonales en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima	Las relaciones interpersonales influyen significativamente en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima
¿Cuál es la influencia del estilo de dirección en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima?	Determinar la influencia del estilo de dirección en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima	El estilo de dirección influye significativamente en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima
¿Cuál es la influencia del sentido de pertenencia en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima?	Determinar la influencia del sentido de pertenencia en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima	El sentido de pertenencia influye significativamente en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima
¿Cuál es la influencia de la retribución en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima?	Determinar la influencia de la retribución en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima	La retribución influye significativamente en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima
¿Cuál es la influencia de la disponibilidad de recursos en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima?	Determinar la influencia de la disponibilidad de recursos en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima	La disponibilidad de recursos influye significativamente en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima
¿Cuál es la influencia de la estabilidad en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima?	Determinar la influencia de la estabilidad en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima	La estabilidad influye significativamente en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima
¿Cuál es la influencia de la claridad y coherencia en la dirección en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima?	Determinar la influencia de la claridad y coherencia en la dirección en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima	La claridad y coherencia en la dirección influye significativamente en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima
¿Cuál es la influencia de los valores colectivos en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima?	Determinar la influencia de los valores colectivos en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima	Los valores colectivos influyen significativamente en la felicidad laboral del personal de salud en un hospital IIE en Lima

Anexo 2.

Operacionalización de la variable clima organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima Organizacional	son las cualidades que son percibidas o experimentadas por los trabajadores y que estas inciden significativamente en el comportamiento de los empleados. (Toro, 2010).	Para medir el clima organizacional se utilizó el cuestionario EDCO (Toro, 1992), adaptado por Acero (2008) en Colombia, validado y adaptado en Perú por Vallejos (2018). El cuestionario se define operacionalmente en base a los 40 ítems. Se agrupan en ocho dimensiones.	1.Relaciones interpersonales	1.Autoestima 2.Cooperación 3.Respeto	1,2,3,4,5	Escala: ordinal Nivel: politómica 1=Nunca 2=Muy pocas veces 3=Algunas veces 4=Casi siempre 5=Siempre Deteriorado: (40-39) Regular: (94-147) Bueno: (148-200)
			2.Estilo de dirección	1.Autoritarismo 2.Estímulo 3.Capacidad de integración	6,7,8,9,10	
			3.Sentido de pertenencia	1.Beneficios 2.Conformidad 3.Frustración	11,12,13,14,15	
			4.Retribución	1.Expectativas 2.Beneficios Sociales 3.Incentivos	16,17,18,19,20	
			5.Disponibilidad de recursos	1.Ubicación 2. Equipamiento 3.Insumos	21,22,23,24,25	
			6.Estabilidad	1.Desempeño 2.Seguridad 3.Tranquilidad	26,27,28,29,30	
			7.Claridad y coherencia en la dirección	1.Comunicación asertiva 2.Objetivos 3.Reglas	31,32,33,34,35	
			8.Valores colectivos	1.Ayuda mutua 2.Interrelaciones 3.Trabajo en equipo	36,37,38,39,40	

Anexo 3

Operacionalización de la variable felicidad laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Felicidad Laboral	Es el conjunto de aceptación y percepciones que se tiene de uno mismo, el desarrollo logrado y el progreso, disfrutando de emociones como alegría, felicidad, decidiendo vivir con calidad en los centros laborales. La felicidad no solo depende de la genética, sino también del estado de ánimo y de los factores externos, como un buen clima, un ambiente cómodo, adecuado para el trabajo. (Lyubomirsky, 2011)	Se utilizó el cuestionario para medir la felicidad de Alarcón (2015), actualizado en el ámbito de salud en Perú y validado por Ballón (2018) y actualizado por Condori (2022). El instrumento está delimitado operacionalmente en 24 ítems, que a su vez cuenta con 4 dimensiones, con sus respectivos indicadores, escalas y niveles de medición.	1.Sentido positivo de la vida	Ideal	1	Escala: ordinal Nivel: dicotómico Escala Likert de 2 posiciones: 0 = NO 1 = SI Baja: (01 – 08) Media: (09 – 16) Alta (17 – 24)
				Gozo	2	
				Excelencia	3	
				Optimista	4, 5, 6	
			2.Satisfacción con la vida	Personal	7, 8	
				Profesional	9	
				Institución	10	
				Asistencial	11, 12	
			3.Realización personal	Alegría	13	
				Justicia	14	
				Personal	15	
				Profesional	16	
				Contento	17	
				Éxito	18	
				Realización	19	
			4.Alegría de vivir	Vocación	20	
				Alegre	21	
				Placer	22	
				Feliz	23	
				Maravilla	24	

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

EDCO

Cuestionario Clima Organizacional

INSTRUCCIONES: La presente prueba es confidencial y anónima, sólo se realizará con fines investigativos. El tiempo de duración de la prueba es de 30 minutos. Agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de la prueba, su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD EN SU RESPUESTA, en beneficio de la mejora continua.

N°	DIMENSIÓN DE RELACIONES INTERPERSONALES	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
1	Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones					
2	Soy aceptado por mi grupo de trabajo					
3	Los miembros del grupo no son distantes conmigo					
4	Mi grupo de trabajo no me hace sentir incomodo					
5	El grupo de trabajo valora mis aportes					
DIMENSIÓN DE ESTILO DE DIRECCIÓN						
6	Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo					
7	El jefe no es mal educado					
8	Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo					
9	Las órdenes impartidas por el jefe no son arbitrarias.					
10	El jefe no desconfía del grupo de trabajo					
DIMENSIÓN DE SENTIDO DE PERTENENCIA						
11	Entiendo bien los beneficios que tengo en el centro de salud					
12	Los beneficios de salud que recibo en el centro de salud satisfacen mis necesidades					
13	Estoy de acuerdo con mi asignación salarial					
14	Mis aspiraciones no se ven frustradas por las políticas de la institución					
15	Los servicios de salud que recibo en la institución no son deficientes					
DIMENSIÓN DE RETRIBUCIÓN						
16	Realmente me interesa el futuro del centro de salud					
17	Recomiendo a mis amigos la institución como un excelente sitio de trabajo					
18	No me avergüenzo decir que soy parte de la institución					
19	Sin remuneración no trabajo horas extra.					
20	No sería más feliz en otra Institución					
DIMENSIÓN DE DISPONIBILIDAD DE RECURSOS						
21	Dispongo del espacio adecuado para realizar mi trabajo					
22	El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado					
23	El entorno de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo					
24	No es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo					
25	La iluminación del área de trabajo no es deficiente					

DIMENSIÓN DE ESTABILIDAD						
26	La institución despide al personal teniendo en cuenta su desempeño					
27	La institución brinda estabilidad laboral					
28	La institución procura no contratar personal por terceros					
29	La permanencia en el cargo no depende de preferencias personales					
30	De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo					
DIMENSIÓN DE CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN						
31	Entiendo de manera clara y precisa las metas de la institución					
32	Conozco bien como la institución está logrando sus metas					
33	Algunas tareas a diaria asignadas si tienen relación con las metas					
34	Los funcionarios dan a conocer los logros de la institución					
35	Las metas de la institución son entendibles					
DIMENSIÓN DE VALORES COLECTIVOS						
36	El trabajo en equipo con otros servicios es bueno					
37	Los otros servicios responden bien a mis necesidades laborales					
38	Cuando necesito información de otros servicios la puedo conseguir fácilmente					
39	Cuando las cosas salen mal, los servicios son rápidos en aceptar su responsabilidad					
40	Los servicios resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otros					

Anexo 5. Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA FELICIDAD LABORAL

INDICACIONES: En el presente cuestionario se presenta 24 afirmaciones vinculadas a su centro de labor, de acuerdo con sus emociones en la institución exprese con una respuesta afirmativa o negativa con cada uno de los enunciados.

N°	DIMENSIÓN SENTIDO POSITIVO DE LA VIDA	0	1
		NO	SI
1	En la mayoría de las cosas mi vida se acerca al ideal		
2	Siento que mi vida está llena de gozo por el trabajo		
3	Las condiciones de mi vida son excelentes		
4	Por lo general me siento bien trabajando		
5	Soy una persona optimista en el trabajo		
6	La vida ha sido buena conmigo en el aspecto laboral		
DIMENSIÓN SATISFACCIÓN CON LA VIDA			
7	Estoy satisfecho (a) con lo que hasta ahora he alcanzado		
8	Estoy satisfecho (a) con mi vida personal		
9	Estoy satisfecho (a) con lo que soy profesionalmente		
10	Me siento satisfecho (a) al trabajar en esta institución		
11	Pienso que soy feliz con mi labor asistencial		
12	He conseguido las cosas más importantes en la vida		
DIMENSIÓN REALIZACIÓN PERSONAL			
13	He experimentado la alegría al trabajar a gusto		
14	La vida ha sido justa conmigo en el plano laboral		
15	Me siento realizado personalmente		
16	Me siento realizado profesionalmente		
17	Me siento muy contento por lo que he logrado		
18	Para mí la vida es una cadena de éxito		
19	Me considero una persona realizada en todo		
DIMENSIÓN ALEGRÍA DE VIVIR			
20	Me siento feliz por mi vocación de servicio		
21	Si volviese a nacer no cambiaría nada en mi vida laboral		
22	Mi vida transcurre prácticamente en el servicio		
23	Me siento feliz la mayoría de tiempo en el servicio		
24	Es maravilloso poder trabajar con mis colegas		

Anexo 6. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la Investigación: Clima organizacional en la felicidad laboral del personal de salud de un hospital IIE en Lima, 2023.

Investigador: Nati Yessica García Yesica

Propósito del estudio: Les invitamos a participar en la investigación titulada Clima organizacional en la felicidad laboral del personal de salud de un hospital IIE en Lima, 2023 cuyo objetivo es determinar la influencia del Clima Organizacional en la Felicidad Laboral del personal de salud de un hospital IIE en Lima, esta investigación es desarrollada por estudiantes de post grado de la carrera profesional de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo del campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Hospital de Día Canta Callao.

Los resultados van a permitir el conocimiento del estado del clima organizacional en la felicidad laboral del personal asistencial de esta institución de salud y a partir de ello tomar en cuenta la implementación si fuera el caso medidas de estímulo basadas en el clima organizacional.

Procedimiento: Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en los ambientes del Hospital de día Canta Callao. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando en número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el:

Investigador: García García Nati Y.

email: nayegg04@gmail.com

Docente asesor Vega Guevara Miluska

email: mrosariovg@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

SI

NO

Anexo 8. Ficha técnica del instrumento para medir clima organizacional

Nombre: Cuestionario de clima organizacional EDCO

Autores: Toro (1992, adaptado en Colombia por Acero (2008), adaptado en Perú en el ámbito de salud por Vallejos (2018)

Dimensiones: relaciones interpersonales, estilos de dirección, sentido de pertenencia, retribución, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y coherencia en la dirección. Valores colectivos.

Aplicación: Individual

Tiempo de administración: 30 minutos

Escala: De Likert

Tipo: Baremos peruanos

Nivel y rango: Deteriorado 40 – 39, regular 94 – 147, bueno 148 – 200.

Anexo 9. Ficha técnica para medir la felicidad laboral

Nombre: Cuestionario para medir la felicidad laboral

Autor: Alarcón (2015). Adaptado en Perú para el ámbito de la salud por Ballón (2018) y actualizado por Condori (2022)

Dimensiones: Sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, alegría de vivir.

Aplicación: Individual

Tiempo de administración: 30 minutos

Escala: De Likert

Tipo: Baremos peruanos

Nivel y rango: Alta 17 – 24, media 09 – 16, baja 01 – 08.

Otros Anexos: Carta de autorización de uso de Información del Hospital en estudio.

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN

Mediante la presente otorgo el permiso a la Srta. García García Natí Yessica con DNI N°40042811 en calidad de autora de su tesis titulada "Clima Organizacional en la Felicidad Laboral del Personal de Salud en un Hospital IIE en Lima, 2023", en realizar la encuesta al personal de manera anónima.

Sin más por el momento, se extiende la presente para los fines que a la interesada convengan.




.....
Dr. Magno Alberto Yauri Huilca
DIRECTOR (e)
HOSPITAL ANEXO CANTACALLAO
HIMMS
RED PRESTACIONAL SABOGAL


Lima 15 de junio 2023



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA FELICIDAD LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD EN UN HOSPITAL IIE EN LIMA, 2023", cuyo autor es GARCIA GARCIA NATI YESSICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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.

LIMA, 18 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 18- 07-2023 19:53:33

Código documento Trilce: TRI - 0599788