



**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 profesional de enfermería en cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023

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

**AUTORA:**

Taipe Aiquipa, Laura Isabel ([orcid.org/0000-0002-1666-2303](https://orcid.org/0000-0002-1666-2303))

**ASESORES:**

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

Dr. Valqui Oxolon, Jose Mercedes ([orcid.org/0000-0003-0849-9080](https://orcid.org/0000-0003-0849-9080))

**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**

A mis amados padres, por el apoyo incondicional. Así mismo a mi amada hija Alice por ser el pilar de mi vida y motivación para lograr mi objetivo en cada fase de mi vida, logrando así mis metas, propósitos personales y profesionales.

### **Agradecimiento**

A los docentes de la Universidad Cesar Vallejo, por bríndame conocimiento para poder seguir superándome día a día y así cumplir con mis metas de superación personal y profesional. A mi asesora Mg. Miluska Rosario Vega y Dr. José Mercedes Valqui Oxolón por la paciencia, excelente misión como docentes para guiar mi aprendizaje durante esta etapa de posgrado.

## Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>18</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>25</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>31</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>38</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>39</b>
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1	Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento	22
Tabla 2	Confiabilidad Alfa de Cronbach	22
Tabla 3	Niveles de Clima Organizacional según sus dimensiones	25
Tabla 4	Niveles de Felicidad Laboral según sus dimensiones	26
Tabla 5	Influencia del clima organizacional en la felicidad laboral	27
Tabla 6	Influencia del comportamiento organizacional en la felicidad laboral	28
Tabla 7	Influencia de la estructura organizacional en la felicidad laboral	29
Tabla 8	Influencia de los estilos de dirección en la felicidad laboral	30

## Resumen

El presente estudio tiene como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en la felicidad laboral en el personal asistencial de un hospital de Lima 2023, donde el tipo de investigación fue básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de nivel correlacional causal y de corte transversal, la población de estudio estuvo conformada personal de enfermería que trabajan en la unidad de cuidados intensivos en un numero de 253 profesionales y una muestra de 153 profesionales de enfermería y una muestra fue de 153 participantes determinado mediante la fórmula de muestra finita. Los resultados obtenidos evidenciaron que el 78 % del personal considera que el clima organizacional se encuentra en un nivel de riesgo mientras que el 88% del personal manifestó que su nivel de felicidad laboral de media. Asimismo, del análisis inferencia se pudo determinar que existe influencia significativa del clima organizacional en la felicidad laboral ya que mediante los valores de pseudo R cuadrado (Cox y Snell, Nagelkerke, McFadden) sugieren que el modelo explica alrededor del 25.9% de la variabilidad en la felicidad laboral. Este resultado indica que el clima organizacional tiene un efecto estadísticamente significativo en la felicidad laboral.

**Palabras clave:** *Clima organizacional, felicidad laboral, cuidados intensivos.*

## **Abstract**

The objective of this study is to determine the influence of the organizational climate on the happiness at work of the nursing staff of a hospital in Lima 2023, where the type of research was basic, quantitative approach, non-experimental design, causal correlational level and cross-sectional, the study population consisted of nursing staff working in the intensive care unit in a number of 253 professionals and a sample of 153 nursing professionals and a sample of 153 participants determined by the finite sample formula. The results obtained showed that 78% of the personnel considered that the organizational climate was at a risk level, while 88% of the personnel stated that their level of happiness at work was average. Likewise, from the inference analysis it was possible to determine that there is a significant influence of the organizational climate on happiness at work, since the pseudo R-squared values (Cox and Snell, Nagelkerke, McFadden) suggest that the model explains around 25.9% of the variability in happiness at work. This result indicates that organizational climate has a statistically significant effect on happiness at work.

**Keywords:** *Organizational climate, job happiness, intensive care.*

## I. INTRODUCCIÓN

La importancia del clima organizacional en la felicidad laboral en el profesional de enfermería en las instituciones de salud en el Perú ha sido tema de estudio en diversas investigaciones, por consiguiente, el clima organizacional hace referencia al entorno laboral y las situaciones en las que influyen en la conducta y tranquilidad de los colaboradores (Castillo et al., 2019). Por otro lado, la felicidad laboral se asocia con el nivel de bienestar y satisfacción que perciben los empleados de su entorno laboral (Gutiérrez, 2018).

En el contexto mundial, se aplicaron encuestas a través de Adecco Group (2016), relacionados a la felicidad en el ámbito del trabajo, donde los resultados concluyeron que 3 de 4 encuestados afirman encontrarse en un estado de felicidad representada por el 76.1% de los colaboradores, lo que representa un 5.5% menor en comparación con los resultados del año 2011. La reciente lucha contra la pandemia afectados por Covid-19, los enfermeros han estado en la primera línea, luchando incansablemente para ayudar a pacientes críticos. Es por ello, que es necesario investigar el clima organizacional en este contexto y analizar sus efectos en la felicidad laboral de estos profesionales (Khadivi et al., 2021). Por otro lado, la demanda de pacientes, escaso personal de enfermería, limitados equipos biomédicos y deficiente dotación de materiales de protección personal, trajo consigo que el clima organizacional tenga efectos negativos sobre la felicidad laboral (Xiaojing & Xiaohui, 2022).

A nivel latinoamericano, estudio realizado en Colombia, por Barbera (2014) menciona que las organizaciones no llegan entender los intereses y necesidades de los empleados, ello se refleja en 26% de personales satisfechos y el 74% de personales insatisfechos sobre su empleo, también 33% de los trabajadores esperan recibir oportunidades de educación. Existen estudios como el de Díaz y Carrasco (2018) cuyo propósito fue determinar qué circunstancias del ambiente laboral influyen en el bienestar laboral, y cuyos hallazgos explican que la felicidad se debe al reforzamiento positivo del entorno laboral. Por otra parte, investigaciones como Valencia y Castaño (2022) ponen en evidencia que existe la necesidad de mejorar el clima organizacional para lograr la felicidad en los colaboradores a partir

de la comunicación asertiva, que es un componente esencial del clima organizacional.

A nivel nacional, investigaciones llevadas a cabo en hospitales de Perú, se observó que el 70% de los participantes reporta sentir satisfacción en referencia al crecimiento personal y al desempeño de sus tareas. Además, en cuanto a la felicidad, se destacó que el 90% de los participantes expresó sentirse satisfecho. Lo que sugieren que existen relaciones positivas entre distintos componentes de la felicidad y la satisfacción en el entorno de trabajo de las enfermeras (Duche y Rivera , 2019). Además el clima organizacional tiene un impacto trascendental en la felicidad laboral, dando como resultado la aparición de patrones laborales que generan motivación e impacto en el desempeño laboral (Sein Myint et al., 2021).

En las áreas críticas de un establecimiento de salud de Lima, los enfermeros cuentan con un alto grado de especialización y capacitación, con una atención admirable las 24 horas del día, los 7 días de la semana a los pacientes intubados, conectados al ventilador mecánico y a varios equipos biomédicos (Sánchez y Aliaga, 2022).

En concordancia con los antecedentes precedentes se formula el problema de investigación: Problema General ¿Cómo influye el clima organizacional en la felicidad laboral del profesional de enfermería en la UCI de un Hospital de Lima – 2023?; asimismo, los problemas específicos son: 1) ¿Cómo influye el comportamiento organizacional en la felicidad laboral del profesional de enfermería en la UCI de un Hospital de Lima – 2023?; 2) ¿Cómo influye la estructura organizacional en la felicidad laboral del profesional de enfermería en la UCI de un Hospital de Lima – 2023?; y 3) ¿Cómo influye los estilos de dirección en la felicidad laboral del profesional de enfermería en la UCI de un Hospital de Lima – 2023?.

La justificación teórica en el estudio se basa en antecedentes que sugieren que el entorno laboral puede influir en la felicidad laboral, por consiguiente, esta relación se sustenta en teorías psicológicas y organizacionales que han demostrado la trascendencia del entorno laboral en la felicidad y acrecentamiento de los trabajadores. La justificación práctica tiene implicaciones significativas para el manejo del personal en áreas críticas, se identifica una vinculación del clima laboral y la felicidad de los enfermeros, los gestores de un ambiente hospitalario al mejorar el clima organizacional generan cambios positivos en el entorno laboral que

incrementa la tranquilidad y productividad de los empleados. La justificación metodológica se encuentra fundamentada en el planteamiento de una estrategia que garantice la recopilación de datos precisos y fiables, basados en instrumentos teóricos, lo cual permita analizar y generar conocimientos confiables, válidos y obtener resultados esperados, para luego dar respuesta al objetivo general a través del análisis de los variables de estudio.

Asimismo como objetivo general se plantea: Determinar la influencia del clima organizacional en la felicidad laboral del profesional de enfermería en la UCI de un Hospital de Lima – 2023; asimismo, los objetivos específicos son: 1) Determinar la influencia del comportamiento organizacional en la felicidad laboral del profesional de enfermería en la UCI de un Hospital de Lima – 2023; 2) Determinar la influencia de la estructura organizacional en la felicidad laboral del profesional de enfermería en la UCI de un Hospital de Lima – 2023; y 3) Determinar la relación de los estilos de dirección en la felicidad laboral del profesional de enfermería en la UCI de un Hospital de Lima – 2023.

Además, como hipótesis general: Existe influencia significativa del clima organizacional en la felicidad laboral del profesional de enfermería en la UCI de un Hospital de Lima – 2023; asimismo, las hipótesis específicas son: Existe influencia significativa del comportamiento organizacional en la felicidad laboral del profesional de enfermería en la UCI de un Hospital de Lima – 2023; Existe influencia significativa de la estructura organizacional en la felicidad laboral del profesional de enfermería en la UCI de un Hospital de Lima – 2023; y Existe relación significativa de los estilos de dirección en la felicidad laboral del profesional de enfermería en la UCI de un Hospital de Lima – 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

Se verificaron estudios de investigación relacionados en el ámbito internacional, en donde tenemos a: Charles-Leija et al. (2023) cuya finalidad fue demostrar que la felicidad laboral influencia en la intención de rotación que presentaba el personal sanitario en el país de México para lo cual se realizó el análisis mediante un enfoque cuantitativo siendo el diseño del estudio de índole no experimental, se utilizaron resultados descriptivos para analizar los datos recopilados a través de una población de 937 profesionales sanitarios, los resultados obtenidos revelaron que el trabajo significativo, la sensación de ser apreciado por los compañeros de trabajo y el disfrute de las tareas diarias tienen una influencia significativa en la felicidad laboral. Además, un modelo *logit* demostró que tener un trabajo que contribuya al propósito de vida de las personas, sentirse apreciado y disfrutar de las tareas cotidianas disminuye la intención de rotación entre el personal de salud. Este estudio concluyó que el trabajo significativo desempeña un papel crucial en la felicidad laboral y en la reducción de las intenciones de rotación en el personal de salud.

Tei-Tominaga & Nakanishi (2021) tuvieron como propósito entender y explorar los elementos que contribuyen en la percepción de felicidad en el ambiente laboral profesionales del cuidado que laboran en centros de asistencia de adultos mayores, para obtener este propósito, se adoptó el enfoque cuantitativo, no experimental en un contexto japonés. se recopilaron datos de cuidadores que prestaban sus servicios en 26 centros geriátricos en Japón, seleccionando una muestra de 1,396 cuidadores mediante un muestreo aleatorio simple. Los resultados del estudio indicaron que en aquellos grupos de cuidadores en los que todos los miembros del personal obtenían altas puntuaciones en el nivel de profesionalismo, había una mayor probabilidad de ofrecer una atención de mayor calidad a las personas con demencia. Además, se observó que las enfermeras y los cuidadores profesionales masculinos que tenían altas puntuaciones en capital social en el lugar de trabajo eran más propensos a experimentar sentimientos de felicidad en su entorno laboral. Del mismo modo, las cuidadoras profesionales que obtuvieron altas puntuaciones en liderazgo ético también mostraron una mayor probabilidad de sentirse felices en su trabajo. Por otro lado, los cuidadores

profesionales masculinos que percibían que sus salarios eran inadecuados tenían menos probabilidad de experimentar felicidad en el trabajo.

Wang et al., (2022) tuvieron como finalidad fue entender cómo se encuentra la responsabilidad laboral del profesional de enfermería que trabaja en el servicios de urgencias y analizar cómo el lugar de trabajo, es decir, el clima de la organización, se asocia con su actitud hacia el trabajo y su compromiso en el mismo, para lo cual se aplicó un enfoque cuantitativo, no experimental en un contexto chino, la población de interés estuvo conformada por enfermeros que desempeñaban sus funciones en departamentos de urgencias de seis hospitales generales de clase III en Tianjin, China, se determinó una muestra de 273 enfermeras a través de un muestreo por conveniencia. Los efectos del análisis descubrieron que, en promedio, las enfermeras presentaban un grado de compromiso laboral de  $3,57 \pm 0,45$ . La percepción del "clima organizacional" promedió  $3,29 \pm 0,69$ , y las acciones relacionadas con la aceptación laboral obtuvieron un puntaje de 35,00 (con un rango intercuartílico de 29,00 a 47,00). el análisis demostró una relación positiva y un nivel relevante entre el clima organizacional tal como lo percibían las enfermeras, sus actitudes hacia la aceptación y su compromiso laborales en el departamento de urgencias ( $r = .435, .518, p < .05$ ), además, un análisis de regresión múltiple indicó que factores como la aceptación laboral, la apreciación del clima en la organización, el estado de salud, la especialización de las enfermeras, la educación y la experiencia laboral en servicios de urgencias tuvieron un impacto significativo en la responsabilidad del personal de enfermería del área de urgencias ( $p < 0,05$ ), explicando el 41,9% de la variación total.

Ali Khan et al. (2023) tuvieron como propósito fue analizar el enfoque centrado en el empleado en el contexto del liderazgo auténtico, evaluando cómo la confianza y la felicidad en el trabajo median la relación del liderazgo auténtico y el rendimiento de cada uno de los profesionales de atención médica, el enfoque fue cuantitativo, no experimental, la población objeto del análisis estuvo conformado por profesionales sanitarios que trabajan en varios hospitales de Pakistán, cuya muestra fue de 435 profesionales sanitarios donde los resultados del estudio revelaron un efecto significativo y positivo del liderazgo auténtico en el rendimiento individual de los trabajadores de la salud, este efecto estaba conectado tanto

directa como indirectamente a través de los efectos mediadores de la confianza y la felicidad en el trabajo, además, se observó que el liderazgo auténtico creó una atmósfera de confianza entre los trabajadores, lo que a su vez mejoró la felicidad de los colaboradores, finalmente la mayor sensación de alegría laboral contribuyó a mejorar el rendimiento laboral, así como la motivación de los profesionales.

Kagan et al. (2021) tuvieron como objetivo principal consistió en examinar cómo se relaciona la iniciativa personal, el ambiente laboral y la satisfacción laboral entre las enfermeras, donde el enfoque fue cuantitativo, no experimental, la población objeto de estudio consistió en enfermeras que trabajaban en la Unión Soviética, se seleccionó una muestra de 107 trabajadores, obteniendo como efecto que las puntuaciones de iniciativa personal y del ambiente laboral, así como ciertas características demográficas y ocupacionales, estaban significativamente asociadas con la satisfacción laboral. Se realizó un análisis multivariable que reveló que el género femenino, el trabajo en urgencias y en salas de pediatría, una mayor iniciativa personal y una percepción positiva del entorno laboral se asociaron significativamente con una mayor satisfacción laboral. En particular, se observó que el trabajo en urgencias y en el área de práctica pediátrica se asoció significativamente con mayores probabilidades de alto y muy alto nivel de satisfacción en comparación con el trabajo en oncología. El modelo utilizado explicó el 32% de la varianza en la satisfacción laboral.

En el contexto nacional: Arévalo Barrera et al., (2021) tuvieron como finalidad comprender como el ambiente de trabajo se asocia con la satisfacción en el trabajo de los trabajadores asistenciales que desempeñan funciones en el Hospital II-E, siendo de enfoque cuantitativo, no experimental, la población objeto de investigación consistió en colaboradores que trabajaban en el nosocomio, se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple para elección una muestra de 119 colaboradores de dicho hospital. Los resultados del estudio revelaron que los colaboradores asistenciales del Hospital II-E Banda de Shilcayo percibieron el ambiente de trabajo en su mayoría como "medianamente favorable" en un 50,4%, mientras que un 37,0% lo consideró "desfavorable". En cuanto a las dimensiones específicas del ambiente de trabajo, el 41,2% de los colaboradores indicó que la dimensión de realización personal tenía un ambiente de trabajo desfavorable, mientras que el 45,4% señaló que las dimensiones de involucramiento personal y

supervisión tenían un ambiente de trabajo medianamente favorable. En cuanto a la satisfacción laboral, el 49,6% de los colaboradores asistenciales la calificó como "medianamente satisfactoria," mientras que el 33,6% la consideró "poco satisfactoria."

Duche y Rivera (2019) tuvieron como propósito examinar cómo la satisfacción laboral y la felicidad se relacionan en el profesional de enfermería en la entidad de EsSalud de Arequipa, donde el enfoque fue cuantitativo diseño del estudio fue no experimental, lo que significa que no se realizaron manipulaciones controladas de variables, la población objetivo fue los trabajadores de enfermería que ejercen sus funciones en el nosocomio, mediante la seleccionó una muestra de 83 enfermeras, los efectos alcanzados en la investigación revelaron que los factores de "desarrollo personal" y "desempeño de tareas" fueron los que generaron una mayor satisfacción laboral entre las enfermeras, ambos con calificaciones superiores al 70%. Además, se observó que la dimensión "Satisfacción con la Vida" recibió las calificaciones más altas en la variable de felicidad, con puntuaciones de al menos 90 en todos los casos analizados. El estudio también identificó correlaciones directas e inversas entre las variables investigadas, lo que indica que la satisfacción laboral y la felicidad están relacionadas de diversas formas.

Contreras y Contreras (2018) tuvieron como propósito principal fue indagar como el compromiso organizacional de los enfermeros se relacionan con sus intenciones de permanecer en la entidad privada de salud en Lima, el enfoque fue cuantitativo, no experimental, la población fueron el total de enfermeros que trabajaban en establecimiento privado de salud en Lima, totalizando 120 profesionales. Se utilizó un muestreo probabilístico aleatorio simple para elección una muestra de 100 enfermeras de la población mencionada. Los efectos logrados en el análisis revelaron que un alto porcentaje de enfermeros mostraron un compromiso significativo con la institución, alcanzando un 80.2%. El compromiso afectivo fue el más predominante, con un 93.8%, seguido por el compromiso de continuación, que alcanzó un 76.5%. Sin embargo, se observó que un porcentaje reducido de enfermeros mostró un compromiso normativo. Además, el 90.1% de los empleados expresó su deseo de permanecer en la institución.

Velazco et al. (2023) tuvieron como propósito fue establecer la relación de felicidad y el síndrome de burnout en el trabajador asistencial que desempeñan sus labores en un hospital nacional de Lima Metropolitana durante el contexto de una pandemia, donde el enfoque fue cuantitativo, lo que implica que se recopilaron datos numéricos para su análisis, con diseño no experimental, lo que significa que no se realizaron intervenciones controladas en el entorno de investigación, la población de estudio fueron el profesional asistenciales que laboran en el nosocomio de Lima Metropolitana, con 102 profesionales asistenciales como muestra, el muestreo empleado no se especifica en los datos proporcionados. Los hallazgos del estudio indicaron varias relaciones significativas entre el síndrome de burnout y la felicidad en diferentes contextos. Se encontró que la felicidad estaba relacionada positivamente con la realización personal, especialmente en mujeres. Por otro lado, se identificaron niveles medio y bajo de felicidad en la muestra, con un 25.49% para cada uno. Respecto al síndrome de burnout, se registraron niveles bajos en la dimensión de cansancio emocional, niveles bajos en despersonalización y grados altos en la dimensión de realización personal en relación con el síndrome de burnout.

Seguidamente se presentan las bases teóricas que sustentan las variables de investigación. Se inicia con la presentación de la variable clima organizacional, donde según Viloría Escobar et al. (2016) afirma que es un aspecto transitorio y de corto plazo del entorno de trabajo que se percibe de manera directa o indirecta por los trabajadores y afecta su participación, desempeño y productividad (Bustamante-Ubilla et al., 2015), por otra parte, en general, se puede decir que es un fenómeno que afecta las estructuras organizativa y provoca cambios que repercuten en el funcionamiento de la organización. Por otra parte Ramírez y Domínguez (2012), define el clima organizativo como el conjunto de comportamientos, actitudes y sentimientos que se repiten y dan forma a la vida dentro de una institución, se encuentra estrechamente ligado al entorno y los valores, es decir, a dónde y con quiénes las personas interactúan (Maassen et al., 2020).

Para Fajardo Aguilar et al. (2020) afirma que en la actualidad, una de las estrategias que contribuye al constante perfeccionamiento de las entidades en el entorno sanitario es la evaluación del clima organizacional. Al analizarlo, se pueden

identificar elementos fundamentales que impulsan la mejora de la calidad en cuanto a la vida en el trabajo del personal sanitario, y, como efecto, la calidad de los cuidados médicos proporcionados a la población, este fenómeno mantiene una influencia significativa en la organización .

El término clima organizacional se refiere a la atmósfera social en una organización donde el liderazgo organizacional tienen la responsabilidad de establecer un clima interno que tenga un impacto positivo en la cultura y las acciones dentro de la organización, estableciendo un sistema de valores que todos aceptan (Cardona y Zambrano, 2014). Para Segredo (2013) define el Clima Organizativo como las percepciones de los actores organizacionales, influidas por factores tanto internos como externos, acerca de cómo se desarrollan las actividades dentro del sistema organizativo para alcanzar los objetivos establecidos para la institución. Para efectos de la presente investigación se adopta como autor base a Segredo (2013) debido a que el modelo teórico que propone se ajusta al objetivo que se pretende demostrar en el trabajo de investigación (Hayyu & Nurul, 2022).

Como modelos teóricos de la Clima Organizacional se cita a Ployhart et al. (2014) quien afirma que uno de los cimientos teóricos más fundamentales para entender el concepto está fundamentada en las teorías de Lewin (1951) quien definió un campo en psicología como el hábitat del individuo, compuesto por las personas y su entorno psicológico tal como lo percibe, esta perspectiva se aplica también a los grupos cuyo espacio vital se compone del grupo en sí y su entorno según lo experimenta. Un aspecto esencial en la concepción del campo radica en su consideración holística, es decir, como un sistema que abarca no solo a la persona con sus acciones, pensamientos, emociones, valores, entre otros aspectos, sino también a los elementos que componen el entorno circundante en un momento establecido. Según el autor, para comprender o prever el comportamiento psicológico (B), es imperativo analizar la situación en ese momento particular, es decir, tanto la estructura y el estado actuales de la persona (P) como del entorno psicológico (E).

$$B = f(PE).$$

Esta expresión de Lewin tiene el fin de explicar este comportamiento en función de la persona, así como del entorno en el que se desempeña, en otras

palabras, no se puede comprender el comportamiento de alguien sin considerar las acciones totales del individuo y los atributos de su entorno. Esta idea subyace en la conceptualización del clima organizativo, que es el fenómeno que surge de la interrelación entre la persona y su entorno laboral. En este sentido, el clima organizacional se conceptualiza como un constructo que emerge de la interrelación entre las personas de una organización y el entorno laboral donde se desempeñan, estableciendo un vínculo persona vs ambiente como lo describe (Brunet, 1997)

Con relación al planteamiento anteriores el clima organizacional se puede medir a través de tres enfoques principales: El primer enfoque define el clima como un conglomerado de atributos propios de la organización, desde otro ángulo, la medición del clima se enfoca en los atributos organizacionales (Brunet, 1997), sin tener en cuenta la percepción de los individuos, lo que excluye su participación, ya que se centra en las cualidades de la organización. Por otro lado, el segundo enfoque considera el clima organizativo como algo arraigado en el individuo, ya que su medición se basa en los aspectos que las personas construyen a partir de sus experiencias en el entorno en el que operan, esto da lugar a un clima más psicológico que organizacional, dando lugar a elementos como los valores y necesidades de las personas en lugar de las cualidades de la organización (Brunet, 1997). Por último, en el tercer enfoque se persigue una integración de los dos modelos previos, dado que, según James y Jones (1974), la medición perceptiva puede entenderse como que el clima organizacional abarca no solo las descripciones de características situacionales, sino también las diferencias individuales en percepciones y actitudes (Brunet, 1997).

Por otra parte, el modelo teórico propuesto por Segredo (2013) se basa en tres dimensiones fundamentales que interactúan para dar forma al ambiente laboral en una organización: Dimensión Comportamiento Organizacional: En esta dimensión, se analiza cómo las personas dentro de la organización se comportan y manifiestan actitudes en su entorno laboral. Se evalúan tres categorías clave: Motivación: Esta categoría se centra en las acciones intencionales y expectativas de los colaboradores en su entorno organizativo, evalúa cómo reaccionan y muestran actitudes naturales ante estímulos en el entorno de trabajo. Comunicación: En este aspecto, se considera el proceso de agilizar y facilitar la transferencia de mensajes de los integrantes de la organización, así como la

claridad y eficiencia en la comunicación en todos los niveles. Relaciones Interpersonales y de Trabajo: Se concentra en la apreciación de los integrantes de una entidad sobre el entorno laboral, incluyendo la existencia de buenas relaciones sociales entre compañeros y con superiores.

El modelo teórico proporciona un marco sólido para comprender y estimar el clima de la organización en el ámbito sanitario. Las dimensiones y categorías definidas permiten analizar aspectos fundamentales que influyen en la percepción y la experiencia de los empleados en su ambiente laboral. Además, la validación y confiabilidad del instrumento respaldan su utilidad para evaluar y mejorar el clima organizacional en organizaciones de salud, lo que puede contribuir a un ambiente de trabajo más saludable y productivo (Ynocencio et al., 2021).

En cuanto a las dimensiones se ha tomado posesión teórica de la propuesta de (A. M. Segredo Pérez, 2017) que desarrolla la escala para evaluar el clima organizacional en tres dimensiones:

*Dimensión 1. Comportamiento Organizacional:* Posibilita el examen de los comportamientos y desenvolvimiento de los colaboradores que exhiben en el entorno organizacional. Se divide en tres características como son: La motivación que son las intenciones y probables expectativas que el personal tiene en su entorno organizativo, representando actitudes y reacciones innatas que emanan cuando ciertos estímulos del ambiente circundante están presentes. La comunicación que son los procesos orientados a agilizar y facilitar la comunicación entre los integrantes de la organización y a su vez entre la organización y el medio externo y en las aptitudes, opiniones y conductas tanto dentro como fuera de la organización. Y las relaciones interpersonales y laborales que viene a ser las percepciones de los trabajadores con respecto a la existencia de un entorno laboral agradable y positivo socialmente, tanto entre sus miembros así como entre subordinados y superiores (A. M. Segredo Pérez, 2017).

*Dimensión 2. Estructura Organizacional:* Esta dimensión se enfoca en el sistema formal (procedimiento y normas) que orientan el desenvolvimiento en el trabajo en la organización. Incluye tres categorías principales: Funcionamiento: Analiza cómo se organizan los procesos en la entidad para cumplir sus objetivos y misión institucional, considerando la asignación de tareas y el cumplimiento de horarios. Condiciones de Trabajo: Examina los factores ambientales sicosociales y

físicas en las que se desarrolla el trabajo, así como la calidad y cantidad del capital proporcionados para el desempeño de las labores asignadas, Estímulo en la realización organizacional: Se refiere al interés de encaminarse en el crecimiento continua y planificación del cambio en la organización en base a los requerimientos identificados (A. M. Segredo Pérez, 2017).

*Dimensión 3. Estilo de Dirección:* En esta dimensión se considera la forma en que se guían y orientan las acciones en la institución para el logro y cumplimiento de las propuestas. Incluye cuatro categorías clave: Liderazgo: Evalúa la incidencia que ejercen las personas en especial los líderes, en el comportamiento de sus seguidores para obtener resultados, así como su preocupación por el entendimiento del trabajo y la resolución de problemas. Participación: Se hace referencia a los aportes de los trabajadores y grupos formales en la realización de los objetivos organizacionales, incluyendo su participación en el aspecto decisonal. Solución de Conflictos: Examina cómo se manejan y solucionan los problemas dentro de la organización, incluyendo la aceptación de opiniones divergentes para abordarlos de manera constructiva. Trabajo en Equipo: Se fundamenta en el trabajo colaborativo para obtener logros comunes, fortaleciendo una intervención organizada y un entorno de ayuda mutuo entre los integrantes del equipo (A. M. Segredo Pérez, 2017).

A continuación, se presenta las bases teóricas de la variable felicidad laboral. Wesarat et al. (2014) manifiesta que la felicidad en el lugar de trabajo se refiere a qué tan satisfechas están las personas con su trabajo y su vida. Algunos académicos creen que las organizaciones que son capaces de mantener la felicidad a largo plazo en el lugar de trabajo probablemente podrían aumentar y mantener la productividad (Rojas, 2021). Por lo tanto, deberían saber qué factores podrían afectar la felicidad de los trabajadores para mejorar efectivamente la felicidad en el lugar de trabajo. Pero en el pasado rara vez se han realizado investigaciones sobre la felicidad de los trabajadores. El tema de la felicidad en el lugar de trabajo debe conceptualizarse adecuadamente para que se puedan realizar investigaciones útiles al respecto (Sousa et al., 2020).

Asimismo para Nurazuwin Kursiah Mat et al. (2017) la felicidad denominada también el bienestar subjetivo es un estado de calificación del individuo hacia la vida con relación a los elementos cognitivos como afectivos. Así, el bienestar

subjetivo es importante en los profesionales sanitarios ya que permite el involucramiento con una gran cantidad de pacientes en contraste con la escasez de estos profesionales que alteran los sentimientos internos repercutiendo en su desempeño y resultados en el servicio que brindan (Domínguez Bolaños, 2017).

Por otra parte, Duche y Rivera (2019) afirma que cuanto mayor sea la satisfacción laboral y la estima en el trabajo, se percibirá un incremento en el bienestar subjetivo. Esto se debe a que las exigencias en el trabajo en UCI no pueden ser aliviados de manera temporal, por lo que los profesionales de enfermería pueden incrementar su autoestima y satisfacción laboral utilizando técnicas para mitigar el estrés y fomentar el compañerismo, que fortalecen positivamente la construcción psicológica (Liu et al., 2018). En contraste las relaciones negativas entre compañeros de trabajo reducen los niveles de interacción y promueven la deserción del lugar de trabajo (Gurková et al., 2014).

Seligman, (2003) manifiesta que la indagación de la felicidad es un derecho lícito que todos los seres humanos tienen. A pesar de ello, sugiere que es poco probable que una persona pueda cambiar su nivel de felicidad de manera constante (Atarama, 2022). Estudios indican que cada individuo tiene un rango de felicidad específico, similar a la forma en que sucede con el peso corporal. Por lo tanto, al igual que las personas que hacen dieta a menudo recuperan el peso perdido, aquellas que están tristes no pueden mantener la felicidad de manera constante, y las personas felices no experimentan tristeza de forma duradera. No obstante, las investigaciones más recientes sobre la felicidad sugieren que esta puede aumentarse de forma sostenida (Batubara & El Hami, 2018).

De igual modo Alarcón (2006) precisa la felicidad como una situación emocional de plena gozo que una persona percibe subjetivamente cuando posee un bien anhelado. Esta definición destaca que la felicidad es un sentimiento personal e interno, que puede ser duradero, pero también efímero, dependiendo de la posesión del bien deseado. Los bienes que generan felicidad pueden ser de diversas naturalezas, y su valor es subjetivo, lo que significa que algo anhelado no tiene un valor intrínseco y tampoco todos los individuos encuentran felicidad en los mismos bienes. Además, en ciertos momentos históricos y culturales, las aspiraciones colectivas pueden coincidir en la búsqueda de ciertos bienes. En

resumen, esta definición captura las características esenciales de la felicidad (Adriazola et al., 2019).

Para efectos de la presente investigación se ha tomado como autor base a Alarcón (2006) debido a que el modelo teórico que propone se ajusta al objetivo del trabajo de investigación.

En cuanto a los modelos teóricos podemos mencionar a García (2002) quien menciona que desde la perspectiva de Diener (1994), la felicidad o bienestar subjetivo presenta tres características distintivas: en primer lugar, es inherentemente subjetiva, ya que se sostiene en el acontecimiento personal de cada individuo; en segundo lugar, es global, ya que abarca una evaluación integral de la vida de una persona; y finalmente, requiere la inclusión de medidas positivas y negativas. De igual modo García (2002) indica que de la verificación de la investigación relacionados al bienestar subjetivo no hay un gran consenso de los elementos que los componen considerando tres elementos que son: Satisfacción con la vida que agrupa conceptos como deseos de mejorar en la vida, satisfacción con la experiencia actual, satisfacción con la experiencia pasada, satisfacción con los planes a futuro, satisfacción con como otros perciben nuestra vida, por otra parte los afectos positivos agrupan el gozo, la ira, la honra, el aprecio, la felicidad y el arrebatado, mientras que los afectos negativos agrupan el fallo, la vergüenza, la tristeza, la ansiedad, la preocupación, el estrés, el enfado, la depresión y la envidia. En un intento de establecer necesidades psicológicas universales, Diener (1984) destacó la importancia de la autoeficacia y la aprobación, tanto propia como por parte de los demás, en el bienestar subjetivo. Diversos estudios respaldan la relevancia de estos aspectos. Además, otras teorías postulan que el proceso dirigido a la realización de un objetivo es más relevante en el bienestar subjetivo que la meta en sí misma (Paz, 2020).

La *Teoría de las Discrepancias Múltiples (TDM)* de Michalos (1985) sostiene que el bienestar subjetivo se relaciona con las discrepancias percibidas entre lo que uno posee, lo que otros poseen, las expectativas personales, las necesidades y lo que uno considera como merecido. Esta teoría resalta la influencia de aspectos internos y externos en la percepción del bienestar subjetivo. La comparación social desempeña un papel importante en esta perspectiva, ya que las personas tienden a compararse con otros que están en una situación peor para sentirse mejor

consigo mismas. Además, la relación entre aspiraciones y logros actuales está relacionada con el bienestar subjetivo (Singh & Aggarwal, 2018).

Por su parte el Modelo teórico de Alarcón (2006) sobre la felicidad en el trabajo se basa en la psicología positiva, que busca estudiar las características positivas de la existencia humana, como la felicidad, bienestar y satisfacción, según Alarcón, la felicidad en el trabajo se puede medir a través de una escala de felicidad subjetiva que evalúa el nivel de satisfacción que un trabajador experimenta en su trabajo. Alarcón encontró que los aspectos positivos se asocian favorablemente con la felicidad, la variable que obtiene la más alta asociación es la satisfacción, y le sigue el entusiasmo y el buen humor. De otro punto, los factores negativos se asocian con los sentimientos de incapacidad, culpabilidad y nerviosismo, en síntesis, el modelo teórico de Reynaldo Alarcón sobre la felicidad en el trabajo se enfoca en medir y evaluar los aspectos positivos del trabajo y cómo estos afectan el bienestar emocional de los trabajadores. El grado de felicidad subjetiva es una herramienta útil para medir este concepto y puede ser utilizada para mejorar las condiciones laborales y aumentar la satisfacción laboral. Las cuatro dimensiones identificadas son las siguientes: Sensación favorable de la vida, que se relaciona con la carencia de estados depresivos profundos y la presencia de comportamientos y experiencias favorables con respecto a la vida; satisfacción con la vida, se vincula con la satisfacción por lo alcanzado y la creencia de estar cerca de los ideales personales; realización personal, que se centra en la autarquía, la tranquilidad emocional y la plenitud en la vida, reflejando la orientación hacia metas valiosas; y alegría de vivir, que resalta la percepción de la vida como algo maravilloso, la experiencia de emociones positivas y el bienestar general, estas dimensiones contribuyen a medir las diversas facetas de la felicidad, y las correlaciones entre ellas respaldan la validez de la teoría de nivel de felicidad de Alarcón (Malluk, 2018).

En cuanto a las dimensiones se ha tomado posesión teórica de la propuesta de Alarcón (2006) que desarrolla la escala para evaluar la felicidad en cuatro dimensiones:

Dimensión 1. El aspecto positivo de la vida hace referencia a la manera en que las personas perciben su bienestar emocional y su actitud hacia la existencia. Los ítems de esta categoría, así como están enunciados, revelan signos de

depresión profunda, derrota, intranquilidad, desesperanza y una sensación de vacío existencial. Cuando las respuestas indican un rechazo a estas afirmaciones, denotan niveles de felicidad, esto refleja comportamientos y experiencias favorables en la vida. Esta categoría consta de once ítems, siendo la más extensa del nivel de felicidad, y expone aproximadamente el 32.82% de la variabilidad total, lo que la hace una parte significativa de la escala. Además, los indicadores de esta subcategoría muestran una alta coherencia, lo que demuestra su confiabilidad (Alarcón, 2006).

Dimensión 2: Satisfacción con la vida hace referencia a cómo los trabajadores perciben acerca de sus logros y su posición en su existencia. Los seis ítems relacionados con este aspecto manifiestan que las personas están contentas con lo que han alcanzado y sienten que están en un buen lugar en la vida, o que están muy cerca de alcanzar sus metas y sueños, cuando dicen que las situaciones de su vida son notables, que están satisfechos con quienes son, o que la vida les ha tratado bien, están expresando una sensación subjetiva de satisfacción. En síntesis, esta subcategoría evalúa el nivel en que los trabajadores sienten la sensación de satisfacción con su vida y la percepción de estar cerca de alcanzar sus metas personales. Los indicadores de esta sub-escala son muy confiables, lo que significa que ofrecen mediciones consistentes y precisas de la satisfacción con la vida (Alarcón, 2006).

Dimensión 3: El logro personal, se refiere a la idea de sentirse plenamente satisfecho con la vida. El primer ítem de este factor, "Me considero una persona realizada", resume el tema central de esta categoría. Los otros ítems expresan sentimientos que podríamos llamar "felicidad completa" en lugar de estados temporales de sentirse feliz. Por ejemplo, "Creo que no me falta nada" o "Si quisiera vivir mi vida de nuevo, modificaría muy poco". Estos enunciados indican sensaciones de autosuficiencia, tranquilidad emocional y paz, todos los cuales son circunstancias para alcanzar un nivel de felicidad plena. La idea de "logro personal" se asocia con la descripción de felicidad que implica que una persona esté orientada hacia objetivos que amerita que son apreciados en su vida. La sub-escala tiene una confiabilidad moderada, lo que significa que ofrece mediciones consistentes en este aspecto de la felicidad (Alarcón, 2006).

Dimensión 4: Alegría de Vivir recibe este nombre debido a que sus ítems destacan la maravilla de estar vivo. Estos ítems se refieren a experiencias favorables en la vida y experimentar una sensación de bienestar. Esta categoría consta únicamente de cuatro ítems y presenta una confiabilidad de Alta, lo que significa que ofrece mediciones consistentes en este aspecto de la felicidad (Alarcón, 2006).

En resumen, la investigación sobre el bienestar subjetivo considera tanto factores externos como internos en la búsqueda de la felicidad. Las teorías finalistas se centran en la satisfacción de necesidades, mientras que las perspectivas arriba-abajo exploran cómo las características personales y cognitivas influyen en la percepción del bienestar subjetivo. Este campo de estudio sigue evolucionando para comprender mejor por qué las personas se sienten felices o insatisfechas.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de Investigación

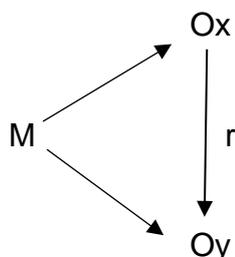
El tipo fue básico porque su propósito central radica en la construcción de una sólida y amplia plataforma de conocimiento, esta base de conocimientos no solo cumple un papel esencial en la resolución de problemas actuales, sino que también se erige como un recurso valioso para materializar las oportunidades que puedan surgir tanto en el presente como en el futuro. (Zorilla, 2019), por lo tanto, se buscará el efecto del clima en la organización en el estado de felicidad de los trabajadores, con lo que se podrán proponer alternativas de solución relacionadas a estos fenómenos y a su vez servirán de referencia para otras investigaciones.

El enfoque fue cuantitativo, porque recopila, analiza e interpreta los datos numéricos para obtener información medible y aplica métodos estadísticos (Landeau, 2019), en la presente investigación se recolectaría datos referentes al clima y felicidad en el trabajo usando instrumentos válidos y confiables

##### 3.1.2. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, porque se utilizó para medir un fenómeno sin manipular la variable basada en datos en su forma natural (Fidias & Díaz, 2019); por otro lado, fue de corte transversal porque se midió la variable en el transcurso de la investigación a través de la recolección de información en un tiempo específico en la población objetivo (Bonilla y& Rodríguez, 2017). El nivel fue correlacional causal o explicativo porque se buscó examinar el efecto del clima de la organización en la felicidad de los trabajadores, descubriendo sus causas y posibles consecuencias (Valderrama, 2019).

El esquema representativo es lo que sigue:



Dónde:

M = Muestra del estudio (profesionales de enfermería)

Ox = V1: Clima organizacional

Oy = V2: Felicidad Laboral

r = Influencia de la V1 en la V2

## **3.2. Variables y operacionalización**

### **3.2.1. Variable 1: Clima organizacional**

**Tipo de variable:** El clima organizacional se considera una variable cualitativa ordinal cuando se mide mediante escalas de valoración que representan niveles de satisfacción o percepción con categorías ordenadas jerárquicamente, aunque estas categorías no tienen un valor numérico absoluto, tienen un orden específico que refleja diferentes grados de satisfacción o percepción (Iglesias et al., 2019).

**Definición conceptual:** Es el entorno en el que cultivan las oportunidades u obstáculos que el personal encuentra para mejorar o reducir su rendimiento o localizar su punto de equilibrio vale decir, como las personas ven las dificultades en una organización y como las estructuras organizacionales y los aspectos externos e internos del proceso de trabajo ayudan o dificultan el logro de los objetivos de la entidad (Segredo 2017).

**Definición operacional:** El clima organizativo; será medida mediante dimensiones desarrolladas en el instrumento ECOS “Evaluación del Clima Organizacional en Salud de Segredo” a su vez se contará con un cuestionario validado como instrumento cuyo diseño está en función a tres dimensiones (comportamiento organizativo, estructura de la organización, y estilos de dirección y cada uno de ellos este compuesto por sus indicadores (Segredo, 2017). (ver Anexo 2)

### **3.2.2. Variable 2: Felicidad laboral**

**Tipo de variable:**

Se considera una variable de naturaleza cualitativa ordinal cuando se mide a través de escalas de valoración que representan niveles de satisfacción o felicidad con categorías ordenadas jerárquicamente (Gabini, 2018). El motivo para esta clasificación es que las categorías reflejan un orden específico de satisfacción

o felicidad, pero la distancia entre ellas no es necesariamente uniforme o cuantificable en términos numéricos (Moccia, 2016).

**Definición conceptual:** Es una situación emocional de pleno gozo que una persona percibe subjetivamente cuando posee un bien anhelado, se destaca que la felicidad es un sentimiento personal e interno, que puede ser duradero, pero también efímero, dependiendo de la posesión del bien deseado (Alarcón, 2006).

**Definición operacional:** Será evaluada por medio de dimensiones como la percepción positiva de la vida, satisfacción plena con la vida, auto realización, plenitud por vivir; que se encuentran definidas en la Escala de Felicidad de Lima (EFL) la misma que se encuentra validada por el autor, el instrumento fue diseñado en función a cuatro dimensiones y cada uno de ellos este conformado por sus indicadores (Alarcón, 2006). (ver Anexo 2)

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Son los profesionales enfermeros que laboran en la UCI de un nosocomio de Lima, el cual asciende a una población 153 profesionales de enfermería (fuente: Oficina de Recursos Humanos del Hospital), teniendo en consideración a los aspectos de exclusión e inclusión.

*Criterios de inclusión:* Profesionales de enfermería que trabajan en UCI de un hospital de Lima de ambos sexos, contratados o nombrados sin distinción, que participen previa aceptación del consentimiento informado.

*Criterios de exclusión:* Profesionales cuyo trabajo es administrativo, que se encuentran con algún impedimento (enfermedad y/o descanso) y que se nieguen a colaborar con la investigación.

#### **3.3.2. Muestra**

El tamaño de la muestra fue de 153 profesionales denominado muestra por conveniencia

#### **3.3.3. Muestreo**

El muestreo fue por conveniencia y no probabilístico

#### **3.3.4. Unidad de análisis**

Fueron los profesionales de enfermería que labora en UCI de un nosocomio de Lima.

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

#### **3.4.1. Técnica**

La encuesta fue la técnica elegida, ya que esta se destaca por su versatilidad y eficacia en la obtención de información de múltiples participantes, su punto fuerte radica en la capacidad de recopilar información de manera estándar y estructurada, lo que permite su análisis posterior, permitiendo identificar tendencias, relaciones y patrones. Además, el anonimato que ofrecen las encuestas promueve respuestas sinceras, especialmente en temas delicados, y su flexibilidad en cuanto a formato (en línea, en papel o presencial) permite adaptarse a diversas necesidades y preferencias (Bernal, 2016).

#### **3.4.2. Instrumento**

El instrumento viene a ser un cuestionario que consisten en un conjunto de interrogatorios las mismas que suelen ser diseñadas cuidadosamente para obtener información específica que se ajuste a los objetivos del estudio, además, el cuestionario puede ser administrado de diversas formas, como en papel o en línea, lo que lo hace versátil y accesible (Hernández y Mendoza, 2018), para la investigación se tiene dos instrumentos cuyas fichas técnicas se describen en Anexo 8.

#### **3.4.3. Validez y confiabilidad del instrumento**

**Validez:** Se realizó en base al juicio de expertos que consiste en la evaluación realizada por especialistas en el campo de estudio que analizan tanto la técnica (en este caso, la encuesta) como los instrumentos (los cuestionarios) para determinar si son apropiados y relevantes para la investigación en cuestión. Los expertos contribuyen con su experiencia y conocimiento para valorar si los métodos y herramientas elegidos son adecuados para medir las variables de interés y si están alineados con la teoría existente en el campo. Además, los expertos pueden evaluar si las dimensiones, los ítems y las escalas de puntuación de los cuestionarios son coherentes con los objetivos de la investigación y si los mismos han sido validados previamente por otros investigadores, lo que respaldaría su validez. Los resultados de la evaluación se evidencian en la Tabla 3 y Anexo 4.

**Tabla 1***Validez del contenido por juicio de expertos del instrumento*

Especialista	Pertinente	Relevante	Claro	Calificación
Mg. Orihuela Marique, Marlene	X	X	X	Aplicable
Mg. Zapata Tello, Evangelina	X	X	X	Aplicable
Mg. Guzmán Figuera, Lizet	X	X	X	Aplicable

**Confiabilidad:** Se realizó en base a la prueba de alfa de Cronbach que evalúa la consistencia interna de los ítems conformantes del cuestionario, el coeficiente proporciona una estimación de cuán coherentes y correlacionadas están las respuestas de los participantes en el conjunto de ítems. En otras palabras, mide la fiabilidad de un cuestionario al determinar si las preguntas miden de modo coherente el mismo constructo. Un valor de alfa cercano a 1 indica una alta consistencia interna entre las preguntas del cuestionario, lo que sugiere una mayor confiabilidad del instrumento. Por lo tanto, un alfa de Cronbach más alto implica que las respuestas a las preguntas están más estrechamente relacionadas y, por lo tanto, se puede confiar en que el cuestionario mide de manera precisa el constructo que se pretende evaluar. Por otro lado, un alfa de Cronbach más bajo puede indicar que algunas preguntas del cuestionario no están relacionadas entre sí, lo que podría comprometer la fiabilidad de los instrumentos. Los resultados de la prueba se pueden evidenciar en la Tabla 4 y Anexo 5.

**Tabla 2**

Confiabilidad Alfa de Cronbach

Instrumento	Nº de ítems	Alfa de Cronbach
Clima Organizacional	50	.989
Felicidad Laboral	27	.803

### 3.5. Procedimientos

La investigación empezó con la solicitud de autorización a la entidad correspondiente donde se llevará a cabo el estudio. Esta carta detalla los objetivos, alcance y propósito de la investigación, así como los beneficios y garantías de confidencialidad para la organización. Se solicita formalmente su permiso y

cooperación en el proceso de recogida de datos. Seguidamente de obtenida la autorización, se procede a la siguiente etapa, que es la socialización del consentimiento informado con los participantes del estudio. En esta fase, se explica a los participantes los objetivos y procedimientos de la investigación, sus derechos, el uso de los datos y se les ofrece la oportunidad de hacer preguntas y aclaraciones. Los participantes deben dar su consentimiento voluntario y consciente para participar en el estudio, lo que se documenta en un formato de consentimiento informado firmado.

Luego, se procede a la implementación de las herramientas de evaluación, ya válidos y confiables, a los participantes de acuerdo con el diseño de la investigación. Una vez recopilados la información, se realiza un proceso de análisis que puede incluir técnicas estadísticas y cualitativas según la naturaleza de los datos. Finalmente, se elaborará el informe final de la investigación que está conformado por los resultados, las discusiones, las conclusiones y posibles recomendaciones. Durante todo el proceso, se garantiza la ética y la confidencialidad de los datos, se protege la privacidad de los participantes y se cumple con las normativas y regulaciones aplicables. El procedimiento se lleva a cabo de manera sistemática y cuidadosa para asegurar la validez y la fiabilidad del análisis de los resultados.

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

En el estudio, el análisis de la información se lleva a cabo de la siguiente manera: En primera instancia se realizará el análisis descriptivo para comprender la distribución y características de las variables de investigación mediante tablas de frecuencias y se crearán gráficos que representen visualmente los datos, como histogramas. Esto proporciona una visión inicial de la naturaleza de las variables, su dispersión y tendencias. Seguidamente se efectuará la prueba de normalidad para determinar si el clima organizacional y felicidad laboral tienen un comportamiento normal o lo contrario, donde las pruebas de normalidad, como el de Kolmogorov-Smirnov. Esto es importante ya que nos permitirá elegir entre los distintos tipos de pruebas de hipótesis, sean estas paramétricas o no paramétricas.

Finalmente se realizó el análisis inferencial donde se revisó la influencia del clima organizativo en la felicidad en el trabajo, se empleó un análisis de regresión

logística ordinal, esto implica la construcción de un modelo de regresión logística ordinal, del mismo modo se realizarán pruebas de significancia para verificar si existe una influencia estadísticamente significativa. Además, se evaluó los coeficientes de regresión para entender la magnitud y dirección de la relación. En esta etapa, es esencial tener en cuenta otros factores de control que logren influir en la felicidad en las labores del profesional de enfermería, como la carga de trabajo, la formación, la experiencia, entre otros.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para desarrollar a cabo un estudio de manera ética, se siguen pautas y regulaciones que promueven los principios éticos esenciales, tales como la dignidad humana, el respeto y la confidencialidad respetando los derechos del personal que participa en el estudio. En el marco de la ética de la investigación, existen diversos documentos reguladores de alcance universal y disciplinario como la declaración de Singapur sobre la probidad en las investigaciones, así como la declaración de Helsinki y el reglamento de Ensayos Clínicos del Perú en el que se promueve la consideración a la dignidad, el bienestar de las personas de estudio y la protección de sus informaciones. En diversas profesiones, como la psicología, la educación y las ingenierías, se establecen códigos de ética y principios éticos específicos que guían la conducta de los investigadores, con un énfasis con relación a los derechos y la dignidad de los participantes, el compromiso con la sociedad y la integridad en la investigación. El cumplimiento de estos códigos y normas éticas es esencial en la investigación, ya que asegura la responsabilidad y honestidad en la obtención, manejo, procesamiento, interpretación, elaboración de informes.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 3**

*Niveles de Clima Organizacional según sus dimensiones*

	Clima Organizacional		Comportamiento Organizacional		Estructura Organizacional		Estilos de Dirección	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	4	3	4	3	9	6	18	12
Riesgo	120	78	118	77	117	77	110	72
Adecuado	29	19	31	20	27	18	25	16
Total	153	100	153	100	153	100	153	100

En la tabla se observa que el 78% de los profesionales afirma que el clima organizacional es de riesgo, el 19% de lo considera adecuado y solo el 3% como inadecuado. Esta misma tendencia se observa en cada una de las dimensiones, siendo el estilo de la dirección la dimensión considera con un mayor porcentaje de personal como inadecuado (12%), el foco principal podría dirigirse hacia la identificación y mejora de áreas específicas de riesgo para fortalecer el clima y el funcionamiento general de la organización. Este análisis sugiere la necesidad de intervenciones estratégicas y medidas correctivas para abordar las preocupaciones identificadas y fomentar un entorno laboral más saludable y beneficioso.

**Tabla 4***Niveles de Felicidad Laboral según sus dimensiones*

	Felicidad Laboral		Sentido positivo a la vida		Satisfacción en la vida		Realización personal		Alegría por vivir	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	15	10	145	95	2	1	2	1	2	1
Medio	134	88	6	4	92	60	99	65	96	63
Alto	4	3	2	1	59	39	52	34	55	36
Total	153	100	153	100	153	100	153	100	153	100

En la tabla 4 se observa la evaluación de los niveles de felicidad laboral que revela una diversidad en las percepciones de los empleados en diversas dimensiones. La mayoría de los participantes, el 88%, reportan un nivel medio de Felicidad Laboral. En particular, el Sentido Positivo a la Vida cuenta con un alto porcentaje del 95% en la categoría de Bajo, lo cual podría indicar una desconexión entre la felicidad laboral y la percepción positiva general de la vida. Sin embargo, aspectos como la satisfacción en la vida y la realización personal presentan porcentajes significativos en la categoría de Medio, con el 60% y el 65% respectivamente. La categoría de alto destaca en la dimensión Satisfacción por la Vida, con un 39%, sugiriendo que se halla un grupo limitado pero significativo de empleados que experimentan niveles elevados de felicidad laboral, especialmente en esta dimensión específica. Este análisis sugiere la importancia de entender las distintas dimensiones que contribuyen a la felicidad laboral y tomar medidas para abordar áreas específicas de mejora, especialmente en la conexión entre la felicidad laboral y el sentido positivo hacia la vida.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

La prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, afirman que la distribución de los datos no sigue la tendencia normal en ninguno de los elementos evaluados (ver Anexo 6). Por ello, se utilizó para la estadística inferencia un modelo no paramétrico como es el método de regresión logística ordinal con la que se pudo obtener resultados más robustos en el análisis estadístico.

### 4.2.1. Prueba de hipótesis general

**De la hipótesis general.**

**Tabla 5** *Influencia del clima organizacional en la felicidad laboral*

	Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Clima Organizacional	45.857	1	0.000	Cox y Snell	0.259
				Nagelkerke	0.259
				McFadden	0.044

En la tabla 5, se presenta la determinación del ajuste de los datos para el modelo del clima organizacional en la felicidad laboral mediante el Contraste de Razón de Verosimilitud. El chi-cuadrado es significativamente diferente de cero (Chi-cuadrado = 45.857, gl = 1, Sig. = 0.000), indicando que el modelo aporta información significativa para explicar la variabilidad en la felicidad laboral. Los valores de pseudo R cuadrado (Nagelkerke) sugieren que el modelo explica alrededor del 25.9% de la variabilidad en la felicidad laboral. Este resultado indica que el clima organizacional influye en un 25,6% sobre la felicidad laboral de los trabajadores de enfermería del servicio de UCI del hospital.

#### 4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

**Tabla 6** *Influencia del comportamiento organizacional en la felicidad laboral*

	Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Comportamiento Organizacional	39.127	1	0.000	Cox y Snell	0.226
				Nagelkerke	0.226
				McFadden	0.037

La tabla 6 presenta la evaluación del ajuste de los datos para el modelo del clima organizacional en relación con la felicidad laboral, con un enfoque específico en el comportamiento organizacional. El Contraste de Razón de Verosimilitud revela que el chi-cuadrado es significativamente diferente de cero (Chi-cuadrado = 39.127, gl = 1, Sig. = 0.000), indicando que el modelo que incorpora el comportamiento organizacional aporta información significativa para explicar la variabilidad en la felicidad laboral. Los valores de pseudo R cuadrado (Cox y Snell, Nagelkerke, McFadden) sugieren que el modelo explica alrededor del 22.6% de la variabilidad en la felicidad laboral. Este resultado resalta la importancia del comportamiento organizacional como factor relevante en la relación entre el clima organizacional y la felicidad laboral. Sin embargo, es esencial reconocer que el modelo puede no abarcar todos los factores relevantes, y la interpretación debe considerar posibles variables no incluidas que podrían contribuir a la explicación de la variabilidad en la felicidad laboral.

### 4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

**Tabla 7** *Influencia de la estructura organizacional en la felicidad laboral*

	Contraste de razón de verosimilitud				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Estructura Organizacional	49.693	1	0.000	Cox y Snell	0.277
				Nagelkerke	0.278
				McFadden	0.047

La Tabla 7 presenta la evaluación del ajuste de los datos para el modelo del clima organizacional en relación con la felicidad laboral, focalizando en la influencia de la estructura organizacional. El Contraste de Razón de Verosimilitud indica que el chi-cuadrado es significativamente diferente de cero (Chi-cuadrado = 49.693, gl = 1, Sig. = 0.000), señalando que el modelo que incorpora la estructura organizacional proporciona información significativa para explicar la variabilidad en la felicidad laboral. Los valores de pseudo R cuadrado (Cox y Snell, Nagelkerke, McFadden) sugieren que este modelo explica alrededor del 27.7% de la variabilidad en la felicidad laboral. Este resultado destaca la importancia de la estructura organizacional como un factor significativo en la relación entre el clima organizacional y la felicidad laboral. Sin embargo, es esencial reconocer que el modelo puede no incluir todos los factores relevantes, y la interpretación debe considerar posibles variables no contempladas que podrían contribuir a la explicación de la variabilidad en la felicidad laboral.

#### 4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

**Tabla 8** *Influencia de los estilos de dirección en la felicidad laboral*

	<b>Contraste de razón de verosimilitud</b>				
	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado	
Estilos de dirección	21.684	1	0.000	Cox y Snell	0.132
				Nagelkerke	0.132
				McFadden	0.021

La Tabla 8 presenta la evaluación del ajuste de los datos para el modelo del clima organizacional en relación con la felicidad laboral, centrándose en la influencia de los estilos de dirección. El Contraste de Razón de Verosimilitud revela que el chi-cuadrado es significativamente diferente de cero (Chi-cuadrado = 21.684, gl = 1, Sig. = 0.000), indicando que el modelo que incorpora los estilos de dirección aporta información significativa para explicar la variabilidad en la felicidad laboral. Los valores de pseudo R cuadrado (Cox y Snell, Nagelkerke, McFadden) sugieren que este modelo explica alrededor del 13.2% de la variabilidad en la felicidad laboral. Aunque el porcentaje de variabilidad explicado es menor en comparación con otros modelos, este resultado destaca la relevancia de los estilos de dirección en la relación entre el clima organizacional y la felicidad laboral. Es importante tener en cuenta que el modelo puede no abarcar todos los factores relevantes, y la interpretación debe considerar posibles variables no incluidas que podrían contribuir a la explicación de la variabilidad en la felicidad laboral.

## V. DISCUSIÓN

A continuación, se muestra las discusiones de la investigación, en primer lugar, se muestran las implicancias de la información hallada con respecto al panorama del clima organizacional percibido por el personal de enfermería. El modelo del clima organizacional en la felicidad laboral muestra un impacto estadísticamente significativo (Chi-cuadrado = 45.857, Sig. = 0.000), explicando alrededor del 25.9% de la variabilidad en la felicidad laboral. Este hallazgo sugiere que el clima organizacional influye de manera significativa en la percepción de la felicidad laboral, en cuanto a las dimensiones el comportamiento organizacional también muestra un impacto significativo en la felicidad laboral (Chi-cuadrado = 39.127, Sig. = 0.000), explicando alrededor del 22.6% de la variabilidad, asimismo la estructura organizacional muestra un impacto significativo (Chi-cuadrado = 49.693, Sig. = 0.000), explicando aproximadamente el 27.7% de la variabilidad en la felicidad laboral, finalmente los estilos de dirección también muestra un impacto significativo (Chi-cuadrado = 21.684, Sig. = 0.000), explicando alrededor del 13.2% de la variabilidad en la felicidad laboral. Aunque el porcentaje explicado es menor en comparación con las otras dimensiones.

Estos resultados se contrastaron con los resultados de investigaciones a nivel internacional para lo cual se han seleccionado cinco investigaciones que abordan aspectos relacionados con la satisfacción en el trabajo en entornos de atención médica en México, Japón, China, Pakistán y la Unión Soviética, en ese contexto podemos destacar que el estudio de Charles-Leija et al. (2023) realizado en México, se encontró que la felicidad laboral está influenciada por el significado que el trabajo representa así como él sentirse apreciado, lo cual coincide con la importancia destacada en la presente investigación, concluyendo en ambos estudios que un trabajo significativo desempeña un papel crucial en la felicidad laboral y reduce las intenciones de rotación del personal de salud.

Por otra parte, Tei-Tominaga & Nakanishi (2021) en su estudio japonés, exploraron dimensiones específicas como el liderazgo ético y el capital social como elementos contribuyentes a la felicidad laboral. Estas dimensiones también son consideradas en el presente estudio, subrayando la diversidad de factores que afectan la satisfacción laboral, aunque se observan similitudes, también se

reconocen diferencias culturales, como la sensibilidad al salario percibido, que puede variar entre contextos. De la misma manera Wang et al. (2022), en un contexto chino, identificaron una relación positiva entre el clima organizacional y la actitud hacia el trabajo, respaldando la idea de que un entorno laboral saludable está asociado con actitudes positivas y compromiso laboral, la importancia de factores como la aceptación laboral y la percepción del clima organizacional coincide con la noción de que múltiples elementos influyen en la responsabilidad y compromiso laborales.

Seguidamente Ali Khan et al. (2023), en Pakistán, examinaron el liderazgo auténtico y su relación con la felicidad en el trabajo y el rendimiento, los resultados revelaron una conexión significativa entre el liderazgo auténtico, la confianza, la felicidad en el trabajo y el rendimiento, siendo similares con la presente investigación ya que respalda la idea de que el liderazgo puede impactar directa e indirectamente en el bienestar y desempeño laboral. Finalmente, en el estudio de Kagan et al. (2021), realizado en la Unión Soviética, se examinó la relación entre la iniciativa personal, el ambiente laboral y la satisfacción laboral entre las enfermeras, los hallazgos sugieren que características individuales y la percepción positiva del entorno laboral se asocian significativamente con la satisfacción laboral que vendría a ser sinónimo de felicidad, corroborando los resultados de la presente investigación ya que las asociaciones específicas resaltan la variabilidad en la influencia de estos factores según las características demográficas y ocupacionales.

La comparación de estos resultados con estudios internacionales revela una convergencia en la importancia de factores específicos en la relación entre el clima organizacional y la felicidad laboral. Al mismo tiempo, se reconoce la influencia de variaciones culturales y contextuales, subrayando la complejidad del fenómeno y la necesidad de considerar factores específicos de cada entorno laboral y cultural. En el contexto nacional, la discusión de los resultados se compara con investigaciones previas realizadas en entornos de atención médica en Perú. Tres estudios han sido seleccionados para abordar la relación entre el ambiente de trabajo, la satisfacción laboral y la felicidad en el profesional de enfermería.

A nivel nacional también existen investigaciones que corroboran los resultados obtenidos como es el caso de Arévalo et al. (2021) quien determinó que

los colaboradores asistenciales perciben un ambiente de trabajo de manera variada, aunque la mayoría lo considera medianamente favorable, existe una proporción significativa que lo percibe como desfavorable, existiendo divergencias con la presente investigación y que se hace necesario implementar procesos de mejora en el ambiente laboral que podrían influir en la satisfacción y felicidad laboral. Por su parte Duche y Rivera (2019) enfocaron su investigación en la relación entre la satisfacción laboral y la felicidad en el personal de enfermería en EsSalud de Arequipa, los resultados indican que factores como el desarrollo personal y el desempeño de tareas son determinantes clave para la satisfacción laboral, siendo estos resultados similares a los de la presente investigación destacando que en la dimensión satisfacción con la vida se destaca como un factor influyente en la felicidad, mostrando una conexión intrínseca entre las dos variables.

Asimismo, Contreras y Contreras (2018) exploraron el compromiso organizacional de los enfermeros en un establecimiento privado de salud, encontrando un alto nivel de compromiso expresando en el compromiso afectivo, estos hallazgos guardan similitud con los resultados de la presente investigación ya que se confirma que la conexión emocional y la percepción de continuar en la institución están estrechamente relacionadas con el compromiso organizacional y, por ello, podrían afectar la satisfacción laboral. Finalmente, el estudio de Velazco et al. (2023) abordó la relación entre felicidad y síndrome de burnout en el contexto de una pandemia, donde los resultados son similares a los de la presente investigación donde se revelan relaciones significativas, especialmente entre la felicidad y la realización personal, la presencia de niveles medio y bajo de felicidad en la muestra destaca la importancia de abordar aspectos relacionados con el bienestar emocional en el personal asistencial.

Al comparar estos resultados con estudios nacionales, se observa una convergencia en la importancia de factores como el ambiente de trabajo, el desarrollo personal, el desempeño de tareas y el compromiso organizacional en la satisfacción y felicidad laboral del personal de enfermería en entornos de atención médica en Perú. Sin embargo, la variabilidad en las percepciones y la presencia de áreas de mejora específicas resaltan la complejidad del fenómeno y la necesidad de intervenciones específicas para mejorar el bienestar laboral. Tomando en cuenta el análisis realizado previamente y los antecedentes presentados junto con los

resultados alcanzados en la investigación, se pueden identificar diversas limitaciones que podrían haber influido en la validez y aplicabilidad de los hallazgos.

Con respecto a la contrastación de hipótesis, el impacto estadísticamente significativo del modelo de clima organizacional en la felicidad laboral respalda las teorías que postulan la influencia del clima en la satisfacción y productividad laboral (Bustamante-Ubilla et al., 2015). Los modelos específicos centrados en el comportamiento organizacional, la estructura organizacional y los estilos de dirección también muestran impactos significativos, lo cual está en consonancia con el modelo teórico de Segredo (2013), que destaca la importancia de estas dimensiones en la configuración del clima organizacional. La necesidad de intervenciones específicas para mejorar el clima organizacional y la felicidad laboral se alinea con las recomendaciones de Fajardo Aguilar et al. (2020), quienes sugieren que la evaluación del clima organizacional es crucial para el perfeccionamiento de las entidades. La diversidad en las percepciones destaca la complejidad de estos aspectos, respaldando la noción de múltiples dimensiones del clima organizacional y la felicidad laboral (Alarcón, 2006).

La reconocida influencia de factores no considerados en los modelos sugiere la necesidad de futuras investigaciones más completas, en línea con las teorías que subrayan la importancia de factores tanto internos como externos en la percepción del bienestar subjetivo (Diener, 1994; Michalos, 1985). En síntesis, los hallazgos respaldan y amplían las teorías previamente mencionadas, proporcionando una visión integral de la relación entre el clima organizacional y la felicidad laboral, y señalando áreas específicas para posibles acciones correctivas y mejoras en el entorno laboral.

Del análisis descriptivo se ha revelado que el 78% considera que el clima es de riesgo. Este hallazgo se replica en cada dimensión, siendo los estilos de dirección la dimensión con mayor percepción de inadecuación (12%). Este patrón sugiere la urgencia de identificar y mejorar áreas específicas de riesgo para fortalecer el clima y el funcionamiento general de la organización. Se destaca la necesidad de intervenciones estratégicas y correctivas para crear un entorno laboral más saludable y beneficioso.

Asimismo, se aborda los niveles de felicidad laboral, mostrando una diversidad de percepciones entre los empleados. A pesar de que el 88% reporta un

nivel medio de felicidad laboral, el Sentido Positivo a la Vida tiene un alto porcentaje en la categoría baja (95%), indicando una desconexión entre la felicidad laboral y la percepción positiva general de la vida. Aspectos como la Satisfacción en la Vida y la Realización Personal presentan porcentajes significativos en la categoría de Medio (60% y 65% respectivamente). La dimensión de Alegría por Vivir destaca en la categoría de Alto (36%), señalando un grupo limitado pero significativo de empleados con niveles elevados de felicidad laboral, especialmente en esta dimensión. Este análisis resalta la importancia de entender las distintas dimensiones que contribuyen a la felicidad laboral y la necesidad de abordar áreas específicas de mejora, especialmente la conexión entre la felicidad laboral y el sentido positivo hacia la vida.

Los hallazgos presentados en el análisis descriptivo proporcionan información valiosa sobre la percepción del clima organizacional y la felicidad laboral del personal de enfermería. A continuación, se relacionan estos hallazgos con las teorías previamente mencionadas de la siguiente manera. El elevado porcentaje (78%) que considera el clima como riesgoso se relaciona con las teorías que destacan la importancia del clima organizacional en la participación y productividad (Bustamante-Ubilla et al., 2015). La identificación de áreas de inadecuación, especialmente en los estilos de dirección, respalda la noción de que el liderazgo impacta el clima (Cardona y Zambrano, 2014). La diversidad en los niveles de felicidad laboral resalta la importancia de considerar dimensiones específicas (satisfacción en la vida, realización personal) para comprender completamente la relación entre el clima organizacional y la felicidad laboral, lo cual se alinea con los enfoques de medición mencionados (Brunet, 1997).

Por otra parte, es importante destacar la limitación relacionada con el tamaño de la muestra en algunos de los estudios revisados, por ejemplo, en el trabajo de Arévalo Barrera et al. (2021), se utilizó una muestra de 119 colaboradores del Hospital II-E Banda de Shilcayo. Esta dimensión reducida podría afectar la capacidad de generalizar los resultados a una población más extensa de profesionales de la salud en distintos contextos o regiones. Otra limitación significativa se relaciona con el enfoque exclusivamente cuantitativo adoptado en todos los estudios revisados. Aunque este enfoque proporciona datos numéricos valiosos, puede carecer de la profundidad necesaria para comprender las

experiencias individuales y las percepciones cualitativas del personal de salud en relación con su felicidad y satisfacción laboral.

Además, la contextualización geográfica y cultural específica en la que se centraron los estudios, como Arequipa, Lima Metropolitana y la entidad privada de salud en Lima, podría limitar la aplicabilidad de los resultados a otras regiones o países con diferencias significativas en estos aspectos. Una limitación adicional radica en la falta de exploración de variables potencialmente relevantes que podrían influir en la felicidad y satisfacción laboral. Aunque los estudios abordaron factores como el ambiente de trabajo, el desarrollo personal y el compromiso organizacional, podría haber otras variables importantes que no se consideraron.

El diseño no experimental utilizado en la mayoría de los estudios también representa una limitación, ya que no se realizaron manipulaciones controladas de variables. Esto dificulta determinar relaciones causales entre las variables analizadas y deja espacio para la influencia de variables no identificadas. Además, la falta de información sobre si los estudios fueron longitudinales o transversales limita la comprensión de cómo las variables cambian y se desarrollan a lo largo del tiempo en el ejercicio profesional de los trabajadores de la salud. Por último, la posibilidad de sesgo de respuesta en todos los estudios debe tenerse en cuenta, ya que los participantes pueden proporcionar respuestas socialmente deseables en lugar de respuestas sinceras y verdaderas, especialmente en estudios que abordan temas sensibles como la satisfacción laboral.

Finalmente, al interpretar los resultados de la investigación, es esencial considerar estas limitaciones y reconocer la importancia de futuras investigaciones que aborden estas áreas para lograr una comprensión más completa y generalizable de la relación entre el ambiente laboral, la satisfacción y la felicidad en el personal de enfermería. Por otra parte, la investigación analizada aporta significativamente a la comunidad científica en el campo de la salud y la gestión del capital humano en el sector salud. Al abordar la relación entre el clima organizacional, la felicidad laboral y la satisfacción en el trabajo del personal de enfermería, estos estudios ofrecen valiosas contribuciones que pueden informar políticas, prácticas y futuras investigaciones.

Al explorar las dimensiones específicas del clima organizacional, como los estilos de dirección, la estructura y el comportamiento organizacionales, la

investigación proporciona una interpretación más exhaustiva de los factores que influyen en la percepción del personal de enfermería sobre su entorno laboral. Este conocimiento es esencial para el reconocimiento de áreas de mejora y la implementación de intervenciones estratégicas destinadas a fortalecer el clima organizacional. Además, al relacionar el clima organizacional con la felicidad laboral, se establece una conexión crítica entre el ambiente de trabajo y el bienestar emocional del personal de salud. Este enfoque holístico reconoce la importancia de no solo abordar aspectos estructurales y organizativos, sino también de considerar la experiencia emocional de los trabajadores en su totalidad.

Asimismo, la investigación proporciona evidencia empírica que respalda la influencia significativa del clima organizacional en la felicidad laboral y la satisfacción en el trabajo. Los modelos estadísticos presentados en los resultados refuerzan la relación entre estas variables, lo que puede ser fundamental para persuadir a los responsables de la toma de decisiones en la implementación de cambios organizativos y prácticas de gestión de recursos humanos más efectivas. En términos prácticos, los resultados de estos estudios ofrecen pautas concretas para diseñar intervenciones específicas destinadas a mejorar la calidad del ambiente laboral y, por ende, la felicidad y satisfacción de los profesionales de enfermería. La identificación de áreas críticas, como estilos de dirección, contribuye a la formulación de estrategias focalizadas que lograrían tener un efecto positivo directo en la vida laboral del personal de salud.

## **VI. CONCLUSIONES**

**Primera:** El clima organizacional influye en un 25,6% sobre la felicidad laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) de un hospital en Lima.

**Segunda:** El comportamiento organizacional influye en un 22.6% sobre la felicidad laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) de un hospital en Lima.

**Tercera:** La estructura organizacional influye en un 27.8% sobre la felicidad laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) de un hospital en Lima.

**Cuarta:** Los estilos de dirección influyen en un 13.2% sobre la felicidad laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) de un hospital en Lima.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Dada la influencia estadísticamente significativa del clima organizacional en la felicidad laboral del profesional de enfermería en la UCI, se sugiere que los directivos del hospital implemente estrategias para fortalecer y mejorar el clima organizacional en este entorno específico. Esto podría incluir iniciativas para fomentar la comunicación efectiva, la colaboración y el apoyo entre los miembros del equipo de enfermería y otros profesionales de la salud.

**Segunda:** Considerando la relevancia del comportamiento organizacional en la felicidad laboral, se recomienda los directivos del hospital implementen programas de formación y desarrollo que aborden habilidades de liderazgo, gestión de conflictos y trabajo en equipo. Además, se sugiere establecer mecanismos para la retroalimentación continua y la evaluación del comportamiento organizacional en la UCI, con el objetivo de identificar áreas de mejora e incentivar un ambiente de trabajo más positivo.

**Tercera:** Dada la importancia de la estructura organizacional en la felicidad laboral, se sugiere que los directivos del hospital revisen y ajusten su estructura organizativa en la UCI. Esto podría incluir el esclarecimiento de roles y responsabilidades, la optimización de los procesos de trabajo y la mejora de la comunicación vertical y horizontal. La implementación de sistemas de retroalimentación sobre la estructura organizacional también podría ser beneficiosa para identificar oportunidades de mejora continua.

**Cuarta:** Considerando la influencia de los estilos de dirección en la felicidad laboral, se recomienda que los líderes y supervisores en la UCI reciban formación adicional en estilos de dirección efectivos. Esto podría incluir el fomento de un liderazgo participativo, la promoción de la empatía y la gestión efectiva de equipos. Además, se sugiere la implementación de mecanismos de retroalimentación 360 grados para evaluar y mejorar continuamente los estilos de dirección en la UCI.

## REFERENCIAS

- Adriazola Díaz, F. P., López Hermosilla, M. J., Rojas Pérez, R. A., & Bustamante, M. A. (2019). Percepción del clima organizacional en atención primaria de salud en la región del Maule, Chile. *Revista Empresarial*, 13(1), 13-21. <https://doi.org/10.23878/empr.v13i01.132>
- Alarcón. (2006). Desarrollo de una escala factorial para medir la felicidad. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 40(1), 99-106. <https://www.redalyc.org/pdf/284/28440110.pdf>
- Ali Khan, H. G., Khan, M. A., Ali, M. I., Khattak, S. I., Shujaat, S., & Alam, B. F. (2023). Trust, performance and level of happiness of healthcare employees in the presence of authentic leadership. *Work (Reading, Mass.)*, 74(1), 111-118. <https://doi.org/10.3233/WOR-211270>
- 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), Article 5. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.943](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943)
- Atarama Palacios, J. E. (2022). Felicidad y clima laboral en trabajadores de salud en una institución castrense—Contexto Covid-19. *Universidad Femenina del Sagrado Corazón*. <https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/handle/20.500.11955/1079>
- Barbera, K. M. (2014). *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*. Oxford University Press. <https://books.google.com.pe/books?id=yTVjAwAAQBAJ>
- Batubara, M., & El Hami, A. (2018). Does organizational climate effects on employee happiness among lecturers in Indonesia? *Proceedings of the 10th International Conference on Language, Humanities, Education and Social Sciences*, 42-46. <https://doi.org/10.15242/DiRPUB.DIRH0118039>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación (4ta. Edición)*. [https://www.academia.edu/44228601/Metodologia\\_De\\_La\\_Investigaci%C3%B3n\\_Bernal\\_4ta\\_edicion](https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion)
- Brunet, L. (1997). El clima de trabajo en las organizaciones [The working environment in organizations]. *México: Trillas*.

- Bustamante-Ubilla, M. A., Grandón Avendaño, M. L., & Lapo Maza, M. del C. (2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. *Estudios Gerenciales*, 31(137), 432-440. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2015.08.003>
- Cardona Echeverri, D. R., & Zambrano Cruz, R. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional. *Estudios Gerenciales*, 184-189. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.007>
- Castillo Saavedra, E. F., Medina Reyes, M. A., Bernardo Trujillo, J. V., Reyes Alfaro, C. E., & Ayala Jara, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45, e1351.
- Charles-Leija, H., Castro, C. G., Toledo, M., & Ballesteros-Valdés, R. (2023). Meaningful Work, Happiness at Work, and Turnover Intentions. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(4), 3565. <https://doi.org/10.3390/ijerph20043565>
- Contreras Alomía, I. A., & Contreras Castro, F. L. (2018). Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 11(2), Article 2. <https://doi.org/10.17162/rccs.v11i2.1104>
- Díaz Pincheira, F. J., & Carrasco Garcés, M. E. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo: Effects of organizational climate and psychosocial risks on happiness at work. *Contaduría y Administración*, 63(4), 1-14. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Domínguez Bolaños, R. E. (2017). Positive psychology: A new approach to the study of happiness. *Primera Revista Electrónica en Iberoamérica Especializada en Comunicación*, 21(1). <http://revistas.comunicacionudlh.edu.ec/index.php/ryp>
- Duche Pérez, A., & Rivera Galdos, G. L. (2019). Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas. *Enfermería Global*, 18(2), Article 2. <https://doi.org/10.6018/eglobal.18.2.334741>

- Fajardo Aguilar, G. M., Almache Delgado, V. J., Olaya Santos, H. K., Fajardo Aguilar, G. M., Almache Delgado, V. J., & Olaya Santos, H. K. (2020). Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. *Revista Científica UISRAEL*, 7(1), 153-164. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n1.2020.200>
- Gabini, S. M. (2018). *Adaptación y validación de un instrumento para medir felicidad en el trabajo*. <https://doi.org/10.21772/ripo.v36n2a03>
- García, M. (2002). Desde el concepto de felicidad al abordaje de las variables implicadas en el bienestar subjetivo: Un análisis conceptual. *Revista Digital*, 8(48), 652-660.
- Gurková, E., Haroková, S., Džuka, J., & Žiaková, K. (2014). Job satisfaction and subjective well-being among Czech nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 20(2), 194-203. <https://doi.org/10.1111/ijn.12133>
- Gutiérrez, J. C. (2018, junio 14). La Felicidad Organizacional es una Ventaja Competitiva. *Revista Empresarial & Laboral*. <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/laboral/la-felicidad-organizacional-es-una-ventaja-competitiva/>
- Hayyu Rizqi, A., & Nurul Qamari, I. (2022). The influence analysis of organizational climate and work-life balance on employee performance through happiness at work as mediation variable. *Journal of Management and Islamic Finance*, 2(2), 153-170. <https://doi.org/10.22515/jmif.v2i2.5722>
- Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esperón, J. M., Mora Pérez, Y., Iglesias Armenteros, A. L., Torres Esperón, J. M., & Mora Pérez, Y. (2019). Referentes teóricos que sustentan el clima organizacional: Revisión integrativa. *MediSur*, 17(4), 562-569.
- Kagan, I., Hendel, T., & Savitsky, B. (2021). Personal initiative and work environment as predictors of job satisfaction among nurses: Cross-sectional study. *BMC Nursing*, 20(1), 87. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00615-1>
- Khadivi, A., Nikbakht Gavgani, A., Khalili, M., Sahebi, L., & Abouhamzeh, K. (2021). Is there a relationship between organizational climate and nurses'

- performance? Exploring the impact with staff's satisfaction as the mediator. *International Journal of Healthcare Management*, 14(2), 424-427. <https://doi.org/10.1080/20479700.2019.1656859>
- Liu, Y., Guo, Y., & Zhou, Y. (2018). Poverty alleviation in rural China: Policy changes, future challenges and policy implications. *China Agricultural Economic Review*, 10(2), 241-259. <https://doi.org/10.1108/CAER-10-2017-0192>
- Maassen, S. M., Weggelaar Jansen, A. M. J. W., Brekelmans, G., Vermeulen, H., & van Oostveen, C. J. (2020). Psychometric evaluation of instruments measuring the work environment of healthcare professionals in hospitals: A systematic literature review. *International Journal for Quality in Health Care: Journal of the International Society for Quality in Health Care*, 32(8), 545-557. <https://doi.org/10.1093/intqhc/mzaa072>
- Malluk Marengo, A. L. (2018). *Felicidad organizacional: Mediación entre la valoración del empleado y la p...: CONCYTEC*. <https://eds.s.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=10&sid=01288090-e539-4c8e-b5b0-5f7a03a74737%40redis&bdata=JkF1dGhUeXBIPWlwLHNzbyZsYW5nPWVzJnNpdGU9ZWRzLWxpdmUmc2NvcGU9c2l0ZQ%3d%3d#AN=138245691&db=sxi>
- Moccia, S. (2016). Happiness at Work: Felicidad en el trabajo. *Papeles del Psicólogo*, 37(2), 143-151.
- Nurazuwin Kursiah Mat, T., Sarminah, S., & Norashikin, H. (2017). *Workload and Subjective Well-Being Among Nurses in Malaysia: Ingenta Connect*. <https://www.ingentaconnect.com/contentone/asp/asl/2017/00000023/0000008/art00210>
- Paz Castro, D. (2020). *Una revisión conceptual de la felicidad*. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/3136>
- Ployhart, R. E., Hale Jr, D., & Campion, M. C. (2014). Staffing within the social context. *The handbook of organizational climate and culture: Antecedents, consequences, and practice*, 23-43.

- Ramírez Campos, Á. F., & Domínguez Aguirre, L. R. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta. *Investigación administrativa*, 41(109), 21-30.
- Rojas, M. (2021). *El estudio científico de la felicidad*. Fondo de Cultura Económica.
- Sánchez Rojas, V. D., & Aliaga Pacora, A. A. (2022). Gestión y la innovación organizacional del centro quirúrgico del hospital Edgardo Rebagliati Martins—2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), Article 6. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i6.4047](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4047)
- Segredo Pérez, A. M. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43, 57-67.
- Segredo Pérez, M. A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393.
- Sein Myint, N. N., Kunaviktikul, W., & Stark, A. (2021). A contemporary understanding of organizational climate in healthcare setting: A concept analysis. *Nursing Forum*, 56(1), 172-180. <https://doi.org/10.1111/nuf.12513>
- Seligman, M. E. P. (2003). *La auténtica felicidad*. Vergara.
- Singh, S., & Aggarwal, Y. (2018). Happiness at Work Scale: Construction and Psychometric Validation of a Measure Using Mixed Method Approach. *Journal of Happiness Studies*, 19(5), 1439-1463. <https://doi.org/10.1007/s10902-017-9882-x>
- Sousa, L., Valentim, O., Marques-Vieira, C., Antunes, A. V., Severino, S., & José, H. (2020). Association between stress/anxiety, depression, pain and quality of life in people with chronic kidney disease. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*, 23, 47-53. <https://doi.org/10.19131/rpesm.0272>
- Tei-Tominaga, M., & Nakanishi, M. (2021). Factors of feelings of happiness at work among staff in geriatric care facilities. *Geriatrics & Gerontology International*, 21(9), 818-824. <https://doi.org/10.1111/ggi.14247>
- Valencia Franco, E. J., & Castaño González, E. J. (2022). Comunicación Organizacional Y Felicidad En El Trabajo: Organizational Communication and Happiness at Work. *Investigación y Desarrollo*, 30(2), 191-218. <https://doi.org/10.14482/INDES.30.2.658.45>

- Velazco, F. D. L. Á. C. C., Romero, T. L. C., & Chávez, G. M. (2023). Felicidad y síndrome de burnout en profesionales de salud de un hospital nacional de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia. *PsiqueMag*, 12(1), Article 1. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v12i1.2488>
- Viloria Escobar, J., Pertúz Gutiérrez, S., Daza Corredor, A., & Pedraza Álvarez, L. (2016). Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42(1), Article 1. <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/592>
- Wang, J., Lu, S., Sol, X., Wang, F., Wan, M., Chen, H., & Bronceado, Y. (2022). *Evaluación Psicométrica de la Desastre Herramienta de evaluación de preparación © (DPET) sobre enfermeras de emergencia en China continental: Dos estudios transversales*. Desastre Medicina y Preparación para la Salud Pública; Prensa de la Universidad de Cambridge. <https://doi.org/10.1017/dmp.2021.39>
- Wesarat, P., Sharif, M. Y., & Abdul Majid, A. H. (2014). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), Article 2. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n2p78>
- Xiaojing, C., & Xiaohui, X. (2022). *The association between organizational climate and work-related factors among nurses: A descriptive review*. <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:hig:diva-38775>
- Ynocencio, Y. M., Cordova, K. C., Gónzales, D. Y. B., Abrill, H. G., & Candia, W. C. (2021). Percepción del clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Andina del Cusco. *Yachay - Revista Científico Cultural*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.36881/yachay.v10i1.530>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Valor final
Variable 1 Clima organizacional (Segredo 2017)	El entorno donde se reflejan las oportunidades o obstáculos que la persona encuentra para mejorar o disminuir su desempeño o encontrar su punto de equilibrio. es decir, como las personas ven las dificultades en una organización y como las estructuras organizativas y factores internos o externos del proceso de trabajo ayudan o obstaculizan el logro de los objetivos de la organización (Segredo 2017)	El clima organizacional será medida según dimensiones comportamiento organizacional, estructura organizacional, y estilos de dirección, mediante el instrumento ECOS “Evaluación del Clima Organizacional en Salud de Segredo” un cuestionario validado; y cuyo valor final en malo, regular y bueno (Segredo, 2017)	Comportamiento organizacional	- Motivación - Comunicación - Relaciones interpersonales y de trabajo	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10 11,12,13,14,15	Escala: Ordinal Nivel: Politémico  (7) Siempre (6) Casi siempre (5) Bastante veces (4) Regularmente (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Riesgo (50 a 149)  Inadecuado (150 a 250)  Adecuado (251 a 350)
			Estructura organizacional	- Funcionamiento - Condiciones de trabajo - Estímulo al desarrollo organizacional - Liderazgo - Participación	16, 17,18, 19, 20 21, 22, 23, 24, 25 26, 27, 28, 29, 30  31, 32, 33, 34, 35 36, 37, 38, 39, 40		
			Estilos de dirección	- Solución de conflictos - Trabajo en equipo	41, 42, 43, 44, 45 46, 47, 48, 49, 50		

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Valor final
Variable 2  Felicidad laboral	Es el estado afectivo de satisfacción plena que experimenta subjetivamente el individuo en posición de un bien anhelado (Duche P.& Rivera G 2019)	La felicidad laboral según dimensiones sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal, alegría por vivir; será medido mediante la Escala de Felicidad de Lima ( EFL) validado; y cuyo valor final en bajo, medio y alto (Alarcón 2006)	Sentido positivo de la vida	- Depresión - Fracaso - Intranquilidad - Pesimismo - Vacío existencial.	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10,11	Escala: Ordinal Nivel: Politémico  (7) Siempre (6) Casi siempre (5) Bastante veces (4) Regularmente (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Bajo (27 a 80) Medio (81 a 135) Alto (136 a 189)
			Satisfacción con la vida	-Satisfacción -Excelencia -Reconocimiento -Idealismo	12 13,14 15 16,17		
			Realización personal	- Realización - Logros - Trascendencia - Placidez	18,19 20 21,22 23		
			Alegría por vivir	- Optimismo - Felicidad - Gozo	24 25,26 27		

## ANEXO 2: Instrumento de Medición

Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación teniendo en cuenta

### I. DATOS GENERALES:

1. **SEXO:**            Masculino (     )                      Femenino (     )
2. **EDAD:**
  - < de 30 años            (     )
  - 31- 40 años            (     )
  - 41-51 años            (     )
  - 52-62 años            (     )
  - >63 años              (     )
3. **AÑOS DE SERVICIO:**
  - < 4 Años                (     )
  - 5 años                    (     )
  - 6-16 años              (     )
  - 17-20 años            (     )
  - 21-30 años            (     )
  - >31 años                (     )
4. **PUESTO DE TRABAJO:**
  - Enfermera especialista    (     )
  - Enfermera general        (     )
5. **NUMERO DE PACIENTES QUE ATIENDE**
  - < 17 paciente            (     )
  - 18-25pacientes        (     )
  - 26-32 pacientes        (     )
  - >33 pacientes            (     )

### II. INSTRUCCIONES:

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con el clima organizacional y la felicidad laboral en la entidad. Siguen sus propios sentimientos a cerca de la entidad para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo en cada una de las frases.

Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación:

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5	6	7

### III. CLIMA ORGANIZACIONAL

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5	6	7
Motivación	1. El trabajo que realizo me gusta.							

	2. Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.							
	3. En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.							
	4. Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de la institución.							
	5. Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran.							
Comunicación	6. La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.							
	7. Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.							
	8. La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.							
	9. La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.							
	10. La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.							
Relaciones interpersonales y de trabajo	11. Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.							
	12. Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.							
	13. El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.							
	14. La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.							
	15. En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.							
<b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Funcionamiento	16. Los trabajadores conocen la misión de la institución.							
	17. El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.							
	18. Las acciones de control se realizan de forma planificada.							

	19. Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.							
	20. Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular.							
Condiciones de trabajo	21. El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable.							
	22. Las condiciones físicas de trabajo son buenas.							
	23. Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.							
	24. Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.							
	25. Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución.							
Estímulo al desarrollo organizacional	26. Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.							
	27. En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.							
	28. En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.							
	29. Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.							
	30. Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.							
<b>ESTILOS DE DIRECCIÓN</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Liderazgo	31. Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.							
	32. Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.							
	33. Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.							
	34. Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.							

	35. A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo.								
Participación	36. Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.								
	37. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.								
	38. Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución.								
	39. En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.								
	40. Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución.								
Solución de conflictos	41. Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.								
	42. En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.								
	43. Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.								
	44. Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.								
	45. Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.								
Trabajo en equipo	46. Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.								
	47. Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo								
	48. El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.								
	49. Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos.								
	50. Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.								

#### IV. FELICIDAD LABORAL

SENTIDO POSITIVO		1	2	3	4	5	6	7
Depresión Fracaso	1. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia							
Intranquilidad Pesimismo	2. La felicidad es para algunas personas, no para mí							

Vacío existencial	3. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad							
	4. Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos							
	5. Me siento triste por lo que soy							
	6. Siento que mi vida está vacía							
	7. Me siento un fracasado							
	8. La vida ha sido injusta conmigo							
	9. La mayoría del tiempo no me siento feliz							
	10. Pienso que nunca seré feliz							
	11. Me siento inútil							
<b>SATISFACCIÓN CON LA VIDA</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Satisfacción Excelencia Reconocimiento Idealismo	12. Estoy satisfecho con mi vida							
	13. Las condiciones de mi vida son excelentes							
	14. La vida ha sido buena conmigo							
	15. En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal							
	16. Me siento satisfecho con lo que soy							
	17. Me satisfecho porque estoy donde tengo que estar							
<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Realización Logros Trascendencia Placidez	18. Me considero una persona realizada							
	19. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado							
	20. Creo que no me falta nada							
	21. Mi vida transcurre plácidamente							
	22. Si volviera a nacer no cambiaría casi nada de mi vida							
	23. Hasta ahora he conseguido las cosas que para mí son importantes							
<b>ALEGRÍA POR VIVIR</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
Optimismo Felicidad Gozo	24. Es maravilloso vivir							
	25. Soy una persona optimista							
	26. He experimentado la alegría de vivir							
	27. Por lo general, me siento bien							

### **Anexo 3: Consentimiento Informado**

**Título de la Investigación:** Clima organizacional en la felicidad laboral del profesional de enfermería en cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023

**Investigador:** Laura Isabel Taipe Aiquipa

**Propósito del estudio:** Le invitamos a participar en la investigación, cuyo objetivo es determinar la influencia del clima organizacional en la felicidad laboral del profesional de enfermería en cuidados intensivos de un hospital de Lima, esta investigación es desarrollada por estudiantes de post grado de la Maestría de Gestión de los Servicios de Salud de la Universidad Cesar Vallejo del campus Lima Norte aprobado por la autoridad correspondiente de la universidad y con el permiso de la institución. Los resultados van a permitir obtener conocimiento sobre el clima organizacional en la felicidad laboral del profesional de enfermería en cuidados intensivos de un hospital de Lima y a partir de ello tomar en cuenta la implementación si fuera el caso de aspectos que mejoren el clima organizacional de la entidad.

#### **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 15 minutos y se realizará en los ambientes de la institución, posteriormente las respuestas al cuestionario serán codificadas utilizando un número de identificación y por lo tanto serán anónimas.

#### **Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Laura Isabel Taipe Aiquipa [litaipeaiquipt@ucvvirtual.edu.pe](mailto:litaipeaiquipt@ucvvirtual.edu.pe) y docente asesor Miluska Rosario Vega Guevara [mrosariovg@ucvvirtual.edu.pe](mailto:mrosariovg@ucvvirtual.edu.pe)

#### **Consentimiento:**

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

Nombre y Apellido \_\_\_\_\_.

Fecha y Hora: \_\_\_\_\_

## ANEXO 4: Validez de los instrumentos por juicio de 3 expertos

### EXPERTO 1

#### 1.- Datos generales del Juez

<b>Nombre del juez:</b>	MARLENI ORIHUELA MARIQUE
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (x) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica (x) Social( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	EMERGENCIA -UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS
<b>Institución donde labora</b>	HOSPITAL ARZOBISPO LOAYZA
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.
<b>DNI</b>	09939370
<b>Firma de experto:</b>	 Hospital Nacional Arzobispo Loayza Dra. Marlene Orihuela Marique Especialista Emergente C.E. # 112 16 1251

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Escala del Clima Organizacional en Salud de Segredo” ECOS Escala de Felicidad de Lima (EFL)
<b>Autor (a):</b>	Alina María Segredo Pérez (Clima Organizacional) Reynaldo Alarcón (Felicidad Laboral)
<b>Objetivo:</b>	El instrumento está basado en la propuesta de “Evaluación del Clima Organizacional en Salud de Segredo” ECOS que es un cuestionario validado (Segredo, 2017) La felicidad laboral está basada en la Escala de Felicidad de Lima ( EFL) validado (Alarcón, 2006)
<b>Administración:</b>	Directa
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima
<b>Dimensiones:</b>	La Escala de Clima Organizacional consta de 50 ítems, según dimensiones: comportamiento organizacional (15 ítems), estructura organizacional (25 ítems), y estilos de dirección (10 ítems); teniendo escala de puntuación (7=Siempre, 6=Casi siempre, 5=Bastante veces, 4=Regularmente, 3=Algunas veces, 2=Casi nunca, 1=Nunca)  La escala de Felicidad Laboral consta de 27 ítems, según dimensiones: sentido positivo de la vida (11 ítems), satisfacción con la vida (6 ítems), realización personal (6 ítems), alegría por vivir (4 ítems); escala de puntuación (7=Siempre, 6=Casi siempre, 5=Bastante veces, 4=Regularmente, 3=Algunas veces, 2=Casi nunca, 1=Nunca)
<b>Confiabilidad:</b>	Alpha de Cronbach (Clima Organizacional = 0.989) Alpha de Cronbach (Felicidad Laboral = 0.803)
<b>Escala:</b>	Ordinal (Clima Organizacional) Ordinal (Felicidad Laboral)
<b>Niveles o rango:</b>	Malo (50 a 149), Regular (150 a 250) y Bueno (251 a 350) para Clima Organizacional Bajo (27 a 80), Medio (81 a 135) y Alto (136 a 189) para Felicidad Laboral.
<b>Cantidad de ítems:</b>	50 Ítems (Clima Organizacional) 27 Ítems (Felicidad Laboral)
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 min

#### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario que mide el Clima Organizacional y la Felicidad Laboral en profesionales de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima, elaborado por Alina Maria Segredo Pérez y Reynaldo Alarcón de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

#### Instrumento que mide la variable 01: Clima Organizacional

##### Definición de la variable:

Es el entorno en el que cultivan las oportunidades u obstáculos que el personal encuentra para mejorar o reducir su rendimiento o localizar su punto de equilibrio vale decir, como las personas ven las dificultades en una organización y como las estructuras organizacionales y los aspectos externos e internos del proceso de trabajo ayudan o obstaculizan el logro de los objetivos de la organización (Segredo 2017)

**Dimensión 1:** Dimensión Comportamiento Organizacional: En esta dimensión, se analiza cómo las personas dentro de la organización se comportan y manifiestan actitudes en su entorno laboral. Se evalúan tres categorías clave: Motivación: Esta categoría se centra en las acciones intencionales y expectativas de los colaboradores en su entorno organizativo, evalúa cómo reaccionan y muestran actitudes naturales ante estímulos en el entorno de trabajo. Comunicación: En este aspecto, se considera el proceso de agilizar y facilitar la transferencia de mensajes de los integrantes de la organización, así como la claridad y eficiencia en la comunicación en todos los niveles. Relaciones Interpersonales y de Trabajo: Se concentra en la percepción de los miembros de la organización sobre el entorno laboral, incluyendo la existencia de buenas relaciones sociales entre compañeros y con superiores.

Indicadores	Ítem	Clari- dad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	1. El trabajo que realizo me gusta.	4	4	4	
	2. Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.	4	4	4	
	3. En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.	4	4	4	
	4. Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de la institución.	4	4	4	
	5. Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran.	4	4	4	
Comunicación	6. La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.	4	4	4	
	7. Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.	4	4	4	
	8. La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.	4	4	4	
	9. La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.	4	4	4	
	10. La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.	4	4	4	
Relaciones interpersonales y de trabajo	11. Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.	4	4	4	
	12. Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.	4	4	4	
	13. El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.	4	4	4	
	14. La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.	4	4	4	
	15. En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.	4	4	4	

**Dimensión 2:** Estructura Organizacional: Esta dimensión se enfoca en el sistema formal (procedimiento y normas) que orientan el desenvolvimiento en el trabajo en la organización. Incluye tres categorías principales: Funcionamiento: Analiza cómo se organizan los procesos en la entidad para cumplir sus objetivos y misión institucional, considerando la asignación de tareas y el cumplimiento de horarios. Condiciones de Trabajo: Examina los factores ambientales sicosociales y físicas en las que se desarrolla el trabajo, así como la cantidad y calidad de los recursos proporcionados para el desempeño de las labores asignadas, Estímulo en la realización organizacional: Se refiere a la importancia de enfocarse en la mejora continua y la planificación del cambio en la organización en base a los requerimientos identificados.

Indicadores	Ítem	Clari- dad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funcionamiento	16. Los trabajadores conocen la misión de la institución.	4	4	4	
	17. El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.	4	4	4	
	18. Las acciones de control se realizan de forma planificada.	4	4	4	
	19. Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.	4	4	4	
	20. Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laborar de forma regular.	4	4	4	
Condiciones de trabajo	21. El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable.	4	4	4	
	22. Las condiciones físicas de trabajo son buenas.	4	4	4	
	23. Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.	4	4	4	
	24. Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.	4	4	4	
	25. Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución.	4	4	4	
Estímulo al desarrollo organizacional	26. Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.	4	4	4	
	27. En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.	4	4	4	
	28. En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.	4	4	4	
	29. Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.	4	4	4	
	30. Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.	4	4	4	

**Dimensión 3:** Dimensión Estilo de Dirección: En esta dimensión se considera la forma en que se guían y orientan las acciones en la institución para el logro y cumplimiento de las propuestas. Incluye cuatro categorías clave: Liderazgo: Evalúa la incidencia que ejercen las personas en especial los líderes, en el comportamiento de sus seguidores para obtener resultados, así como su preocupación por el entendimiento del trabajo y la resolución de problemas. Participación: Se hace referencia a los aportes de los trabajadores y grupos formales en la realización de los objetivos organizacionales, incluyendo su participación en el aspecto decisonal. Solución de

Conflictos: Examina cómo se manejan y solucionan los problemas dentro de la organización, incluyendo la aceptación de opiniones divergentes para abordarlos de manera constructiva. Trabajo en Equipo: Se fundamenta en el trabajo colaborativo para obtener logros comunes, fortaleciendo una intervención organizada y un entorno de ayuda mutuo entre los integrantes del equipo.

Indicadores	Ítem	Clari- dad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	31. Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.	4	4	4	
	32. Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.	4	4	4	
	33. Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.	4	4	4	
	34. Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.	4	4	4	
	35. A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo.	4	4	4	
Participación	36. Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.	4	4	4	
	37. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.	4	4	4	
	38. Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución.	4	4	4	
	39. En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.	4	4	4	
	40. Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución.	4	4	4	
Solución de conflictos	41. Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.	4	4	4	
	42. En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.	4	4	4	
	43. Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.	4	4	4	
	44. Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.	4	4	4	
	45. Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.	4	4	4	
Trabajo en equipo	46. Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.	4	4	4	
	47. Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las	4	4	4	

	capacidades de los miembros del equipo				
	48. El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.	4	4	4	
	49. Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos.	4	4	4	
	50. Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.	4	4	4	

### Instrumento que mide la variable 02: Felicidad Laboral

#### Definición de la variable:

Alarcón (2006) define la felicidad como un estado emocional de plena satisfacción que una persona experimenta subjetivamente cuando posee un bien anhelado. Esta definición destaca que la felicidad es un sentimiento personal e interno, que puede ser duradero, pero también efímero, dependiendo de la posesión del bien deseado. Los bienes que generan felicidad pueden ser de diversas naturalezas, y su valor es subjetivo, lo que significa que una cosa deseada no tiene un valor intrínseco y que no todos los individuos encuentran felicidad en los mismos bienes. Además, en ciertos momentos históricos y culturales, las aspiraciones colectivas pueden coincidir en la búsqueda de ciertos bienes. En resumen, esta definición captura las características esenciales de la felicidad.

**Dimensión 1:** El Sentido Positivo de la Vida se refiere a la manera en que las personas perciben su bienestar emocional y su actitud hacia la vida. Los ítems de esta categoría, tal como están formulados, revelan signos de depresión profunda, fracaso, intranquilidad, pesimismo y una sensación de vacío existencial. Cuando las respuestas indican un rechazo a estas afirmaciones, denotan niveles de felicidad, lo que refleja actitudes y experiencias positivas en la vida. En otras palabras, el Sentido Positivo de la Vida implica estar libre de estados depresivos profundos y tener sentimientos positivos tanto hacia uno mismo como hacia la vida en general. Esta categoría consta de once ítems, siendo la más extensa de la Escala de Felicidad, y explica aproximadamente el 32.82% de la variabilidad total, lo que la hace una parte significativa de la escala. Además, los indicadores de esta subcategoría muestran una alta coherencia, lo que demuestra su confiabilidad.

Indicadores	Ítem	Clari- dad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Depresión Fracaso Intranquilidad Pesimismo Vacío existencial	1. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia	4	4	4	
	2. La felicidad es para algunas personas, no para mí	4	4	4	
	3. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad	4	4	4	
	4. Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos	4	4	4	
	5. Me siento triste por lo que soy	4	4	4	
	6. Siento que mi vida está vacía	4	4	4	
	7. Me siento un fracasado	4	4	4	
	8. La vida ha sido injusta conmigo	4	4	4	
	9. La mayoría del tiempo no me siento feliz	4	4	4	
	10. Pienso que nunca seré feliz	4	4	4	
	11. Me siento inútil	4	4	4	

**Dimensión 2:** Satisfacción con la Vida se refiere a cómo las personas se sienten acerca de sus logros y su posición en la vida. Los seis ítems relacionados con este aspecto expresan que las personas están contentas con lo que han alcanzado y sienten que están en un buen lugar en la vida, o que están muy cerca de alcanzar sus metas y sueños, cuando dicen que las condiciones de su vida son excelentes, que están satisfechos con quienes son, o que la vida les ha tratado bien, están

expresando una sensación subjetiva de satisfacción. En síntesis, esta subcategoría evalúa el grado en que las personas se sienten satisfechas con su vida y la percepción de estar cerca de alcanzar sus metas personales. Los indicadores de esta sub-escala son muy confiables, lo que significa que ofrecen mediciones consistentes y precisas de la satisfacción con la vida.

Indicadores	Ítem	Clari- dad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción Excelencia Reconocimiento Idealismo	12. Estoy satisfecho con mi vida	4	4	4	
	13. Las condiciones de mi vida son excelentes	4	4	4	
	14. La vida ha sido buena conmigo	4	4	4	
	15. En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal	4	4	4	
	16. Me siento satisfecho con lo que soy	4	4	4	
	17. Me satisfecho porque estoy donde tengo que estar	4	4	4	

**Dimensión 3:** La Realización Personal, se refiere a la idea de sentirse plenamente satisfecho con la vida. El primer ítem de este factor, "Me considero una persona realizada", resume el tema central de esta categoría. Los otros ítems expresan sentimientos que podríamos llamar "felicidad completa" en lugar de estados temporales de sentirse feliz. Por ejemplo, "Creo que no me falta nada" o "Si pudiera vivir mi vida de nuevo, cambiaría muy poco". Estos enunciados indican sensaciones de autosuficiencia, tranquilidad emocional y paz, todos los cuales son condiciones para alcanzar un estado de felicidad plena. La idea de "realización personal" se relaciona con la definición de felicidad que implica que una persona esté orientada hacia metas que considera valiosas en su vida. La sub-escala tiene una confiabilidad moderada, lo que significa que ofrece mediciones consistentes en este aspecto de la felicidad.

Indicadores	Ítem	Clari- dad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realización Logros Trascendencia Placidez	18. Me considero una persona realizada	4	4	4	
	19. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado	4	4	4	
	20. Creo que no me falta nada	4	4	4	
	21. Mi vida transcurre plácidamente	4	4	4	
	22. Si volviera a nacer no cambiaría casi nada de mi vida	4	4	4	
	23. Hasta ahora he conseguido las cosas que para mí son importantes	4	4	4	

**Dimensión 4:** Alegría de Vivir recibe este nombre debido a que sus ítems destacan la maravilla de estar vivo. Estos ítems hacen referencia a experiencias positivas en la vida y a sentirse generalmente bien. Esta categoría consta únicamente de cuatro ítems y presenta una confiabilidad de Alta, lo que significa que ofrece mediciones consistentes en este aspecto de la felicidad.

Indicadores	Ítem	Clari- dad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Optimismo Felicidad Gozo	24. Es maravilloso vivir	4	4	4	
	25. Soy una persona optimista	4	4	4	
	26. He experimentado la alegría de vivir	4	4	4	
	27. Por lo general, me siento bien	4	4	4	

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI ESTHER DNI 09939370	<b>ENFERMERA ESPECIALISTA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES</b>  Fecha de diploma: 26/01/2005 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI ESTHER DNI 09939370	<b>LICENCIADO EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 16/06/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI ESTHER DNI 09939370	<b>LICENCIADA EN ENFERMERIA EMERGENCIAS Y DESASTRES</b>  Fecha de diploma: 26/01/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI ESTHER DNI 09939370	<b>BACHILLER EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 29/12/1998 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI ESTHER DNI 09939370	<b>ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN EMERGENCIAS Y DESASTRES</b>  Fecha de diploma: 26/01/2005 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>
ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI ESTHER DNI 09939370	<b>MAESTRO EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD</b>  Fecha de diploma: 07/04/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 02/01/2005 Fecha egreso: 08/02/2016	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
ORIHUELA MANRIQUE, MARLENI ESTHER DNI 09939370	<b>DOCTOR EN SALUD</b>  Fecha de diploma: 15/10/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 06/04/2013 Fecha egreso: 20/12/2014	UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. <i>PERU</i>

## EXPERTO 2

<b>Nombre del juez:</b>	<b>EVANGELINA ZAPATA TELLO</b>
<b>Grado profesional:</b>	<b>Maestría (x) Doctor ( )</b>
<b>Área de formación académica:</b>	<b>Clínica (x) Social( ) Educativa ( ) Organizacional ( )</b>
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	<b>UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS</b>
<b>Institución donde labora</b>	<b>HOSPITAL ARZOBISPO LOAYZA</b>
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	<b>2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)</b>
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>	<b>Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.</b>
<b>DNI</b>	<b>08515670</b>
<b>Firma de experto:</b>	 <small>Evangelina Zapata Tello Lic. en Enfermería COP 15234</small>

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Escala del Clima Organizacional en Salud de Segredo” ECOS Escala de Felicidad de Lima (EFL)
<b>Autor (a):</b>	Alina María Segredo Pérez (Clima Organizacional) Reynaldo Alarcón (Felicidad Laboral)
<b>Objetivo:</b>	El instrumento está basado en la propuesta de “Evaluación del Clima Organizacional en Salud de Segredo” ECOS que es un cuestionario validado (Segredo, 2017) La felicidad laboral está basada en la Escala de Felicidad de Lima ( EFL) validado (Alarcón, 2006)
<b>Administración:</b>	Directa
<b>Año:</b>	2023
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima
<b>Dimensiones:</b>	La Escala de Clima Organizacional consta de 50 ítems, según dimensiones: comportamiento organizacional (15 ítems), estructura organizacional (25 ítems), y estilos de dirección (10 ítems); teniendo escala de puntuación (7=Siempre, 6=Casi siempre, 5=Bastante veces, 4=Regularmente, 3=Algunas veces, 2=Casi nunca, 1=Nunca)  La escala de Felicidad Laboral consta de 27 ítems, según dimensiones: sentido positivo de la vida (11 ítems), satisfacción con la vida (6 ítems), realización personal (6 ítems), alegría por vivir (4 ítems); escala de puntuación (7=Siempre, 6=Casi siempre, 5=Bastante veces, 4=Regularmente, 3=Algunas veces, 2=Casi nunca, 1=Nunca)
<b>Confiabilidad:</b>	Alpha de Cronbach (Clima Organizacional = 0.989) Alpha de Cronbach (Felicidad Laboral = 0.803)
<b>Escala:</b>	Ordinal (Clima Organizacional) Ordinal (Felicidad Laboral)
<b>Niveles o rango:</b>	Malo (50 a 149), Regular (150 a 250) y Bueno (251 a 350) para Clima Organizacional Bajo (27 a 80), Medio (81 a 135) y Alto (136 a 189) para Felicidad Laboral.
<b>Cantidad de ítems:</b>	50 Ítems (Clima Organizacional) 27 Ítems (Felicidad Laboral)
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 min

### 4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario que mide el Clima Organizacional y la Felicidad Laboral en profesionales de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima, elaborado por Alina Maria Segredo Pérez y Reynaldo Alarcón de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

#### **Instrumento que mide la variable 01: Clima Organizacional**

##### **Definición de la variable:**

Es el entorno en el que cultivan las oportunidades u obstáculos que el personal encuentra para mejorar o reducir su rendimiento o localizar su punto de equilibrio vale decir, como las personas ven las dificultades en una organización y como las estructuras organizacionales y los aspectos externos e internos del proceso de trabajo ayudan o obstaculizan el logro de los objetivos de la organización (Segredo 2017)

**Dimensión 1:** Dimensión Comportamiento Organizacional: En esta dimensión, se analiza cómo las personas dentro de la organización se comportan y manifiestan actitudes en su entorno laboral. Se evalúan tres categorías clave: Motivación: Esta categoría se centra en las acciones intencionales y expectativas de los colaboradores en su entorno organizativo, evalúa cómo reaccionan y muestran actitudes naturales ante estímulos en el entorno de trabajo. Comunicación: En este aspecto, se considera el proceso de agilizar y facilitar la transferencia de mensajes de los integrantes de la organización, así como la claridad y eficiencia en la comunicación en todos los niveles. Relaciones Interpersonales y de Trabajo: Se concentra en la percepción de los miembros de la organización sobre el entorno laboral, incluyendo la existencia de buenas relaciones sociales entre compañeros y con superiores.

<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Clari- dad</b>	<b>Cohe- rencia</b>	<b>Rele- vancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
Motivación	I. El trabajo que realizo me gusta.	4	4	4	

	2. Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.	4	4	4	
	3. En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.	4	4	4	
	4. Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de la institución.	4	4	4	
	5. Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran.	4	4	4	
Comunicación	6. La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.	4	4	4	
	7. Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.	4	4	4	
	8. La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.	4	4	4	
	9. La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.	4	4	4	
	10. La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.	4	4	4	
Relaciones interpersonales y de trabajo	11. Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.	4	4	4	
	12. Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.	4	4	4	
	13. El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.	4	4	4	
	14. La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.	4	4	4	
	15. En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.	4	4	4	

**Dimensión 2:** Estructura Organizacional: Esta dimensión se enfoca en el sistema formal (procedimiento y normas) que orientan el desenvolvimiento en el trabajo en la organización. Incluye tres categorías principales: Funcionamiento: Analiza cómo se organizan los procesos en la entidad para cumplir sus objetivos y misión institucional, considerando la asignación de tareas y el cumplimiento de horarios. Condiciones de Trabajo: Examina los factores ambientales sicosociales y físicas en las que se desarrolla el trabajo, así como la cantidad y calidad de los recursos proporcionados para el desempeño de las labores asignadas, Estímulo en la realización organizacional: Se refiere a la importancia de enfocarse en la mejora continua y la planificación del cambio en la organización en base a los requerimientos identificados.

Indicadores	Ítem	Clari- dad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funcionamiento	16. Los trabajadores conocen la misión de la institución.	4	4	4	

	17. El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.	4	4	4	
	18. Las acciones de control se realizan de forma planificada.	4	4	4	
	19. Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.	4	4	4	
	20. Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular.	4	4	4	
Condiciones de trabajo	21. El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable.	4	4	4	
	22. Las condiciones físicas de trabajo son buenas.	4	4	4	
	23. Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.	4	4	4	
	24. Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.	4	4	4	
	25. Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución.	4	4	4	
Estímulo al desarrollo organizacional	26. Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.	4	4	4	
	27. En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.	4	4	4	
	28. En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.	4	4	4	
	29. Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.	4	4	4	
	30. Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.	4	4	4	

**Dimensión 3:** Dimensión Estilo de Dirección: En esta dimensión se considera la forma en que se guían y orientan las acciones en la institución para el logro y cumplimiento de las propuestas. Incluye cuatro categorías clave: Liderazgo: Evalúa la incidencia que ejercen las personas en especial los líderes, en el comportamiento de sus seguidores para obtener resultados, así como su preocupación por el entendimiento del trabajo y la resolución de problemas. Participación: Se hace referencia a los aportes de los trabajadores y grupos formales en la realización de los objetivos organizacionales, incluyendo su participación en el aspecto decisonal. Solución de Conflictos: Examina cómo se manejan y solucionan los problemas dentro de la organización, incluyendo la aceptación de opiniones divergentes para abordarlos de manera constructiva. Trabajo en Equipo: Se fundamenta en el trabajo colaborativo para obtener logros comunes,

fortaleciendo una intervención organizada y un entorno de ayuda mutuo entre los integrantes del equipo.

Indicadores	Ítem	Clari- dad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	31. Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.	4	4	4	
	32. Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.	4	4	4	
	33. Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.	4	4	4	
	34. Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.	4	4	4	
	35. A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo.	4	4	4	
Participación	36. Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.	4	4	4	
	37. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.	4	4	4	
	38. Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución.	4	4	4	
	39. En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.	4	4	4	
	40. Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución.	4	4	4	
Solución de conflictos	41. Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.	4	4	4	
	42. En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.	4	4	4	
	43. Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.	4	4	4	
	44. Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.	4	4	4	
	45. Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.	4	4	4	
Trabajo en equipo	46. Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.	4	4	4	
	47. Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo	4	4	4	
	48. El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.	4	4	4	

	49. Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos.	4	4	4	
	50. Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.	4	4	4	

### Instrumento que mide la variable 02: Felicidad Laboral

#### Definición de la variable:

Alarcón (2006) define la felicidad como un estado emocional de plena satisfacción que una persona experimenta subjetivamente cuando posee un bien anhelado. Esta definición destaca que la felicidad es un sentimiento personal e interno, que puede ser duradero, pero también efímero, dependiendo de la posesión del bien deseado. Los bienes que generan felicidad pueden ser de diversas naturalezas, y su valor es subjetivo, lo que significa que una cosa deseada no tiene un valor intrínseco y que no todos los individuos encuentran felicidad en los mismos bienes. Además, en ciertos momentos históricos y culturales, las aspiraciones colectivas pueden coincidir en la búsqueda de ciertos bienes. En resumen, esta definición captura las características esenciales de la felicidad.

**Dimensión 1:** El Sentido Positivo de la Vida se refiere a la manera en que las personas perciben su bienestar emocional y su actitud hacia la vida. Los ítems de esta categoría, tal como están formulados, revelan signos de depresión profunda, fracaso, intranquilidad, pesimismo y una sensación de vacío existencial. Cuando las respuestas indican un rechazo a estas afirmaciones, denotan niveles de felicidad, lo que refleja actitudes y experiencias positivas en la vida. En otras palabras, el Sentido Positivo de la Vida implica estar libre de estados depresivos profundos y tener sentimientos positivos tanto hacia uno mismo como hacia la vida en general. Esta categoría consta de once ítems, siendo la más extensa de la Escala de Felicidad, y explica aproximadamente el 32.82% de la variabilidad total, lo que la hace una parte significativa de la escala. Además, los indicadores de esta subcategoría muestran una alta coherencia, lo que demuestra su confiabilidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Depresión Fracaso Intranquilidad Pesimismo Vacío existencial	1. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia	4	4	4	
	2. La felicidad es para algunas personas, no para mí	4	4	4	
	3. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad	4	4	4	
	4. Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos	4	4	4	
	5. Me siento triste por lo que soy	4	4	4	
	6. Siento que mi vida está vacía	4	4	4	
	7. Me siento un fracasado	4	4	4	
	8. La vida ha sido injusta conmigo	4	4	4	
	9. La mayoría del tiempo no me siento feliz	4	4	4	
	10. Pienso que nunca seré feliz	4	4	4	
	11. Me siento inútil	4	4	4	

**Dimensión 2:** Satisfacción con la Vida se refiere a cómo las personas se sienten acerca de sus logros y su posición en la vida. Los seis ítems relacionados con este aspecto expresan que las personas están contentas con lo que han alcanzado y sienten que están en un buen lugar en la vida, o que están muy cerca de alcanzar sus metas y sueños, cuando dicen que las condiciones de su vida son excelentes, que están satisfechos con quienes son, o que la vida les ha tratado bien, están expresando una sensación subjetiva de satisfacción. En síntesis, esta subcategoría evalúa el grado en que las personas se sienten satisfechas con su vida y la percepción de estar cerca de alcanzar sus metas personales. Los indicadores de esta sub-escala son muy confiables, lo que significa que ofrecen mediciones consistentes y precisas de la satisfacción con la vida.

Indicadores	Ítem	Clari- dad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción Excelencia Reconocimiento Idealismo	12. Estoy satisfecho con mi vida	4	4	4	
	13. Las condiciones de mi vida son excelentes	4	4	4	
	14. La vida ha sido buena conmigo	4	4	4	
	15. En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal	4	4	4	
	16. Me siento satisfecho con lo que soy	4	4	4	
	17. Me satisfecho porque estoy donde tengo que estar	4	4	4	

**Dimensión 3:** La Realización Personal, se refiere a la idea de sentirse plenamente satisfecho con la vida. El primer ítem de este factor, "Me considero una persona realizada", resume el tema central de esta categoría. Los otros ítems expresan sentimientos que podríamos llamar "felicidad completa" en lugar de estados temporales de sentirse feliz. Por ejemplo, "Creo que no me falta nada" o "Si pudiera vivir mi vida de nuevo, cambiaría muy poco". Estos enunciados indican sensaciones de autosuficiencia, tranquilidad emocional y paz, todos los cuales son condiciones para alcanzar un estado de felicidad plena. La idea de "realización personal" se relaciona con la definición de felicidad que implica que una persona esté orientada hacia metas que considera valiosas en su vida. La sub-escala tiene una confiabilidad moderada, lo que significa que ofrece mediciones consistentes en este aspecto de la felicidad.

Indicadores	Ítem	Clari- dad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realización Logros Trascendencia Placidez	18. Me considero una persona realizada	4	4	4	
	19. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado	4	4	4	
	20. Creo que no me falta nada	4	4	4	
	21. Mi vida transcurre plácidamente	4	4	4	
	22. Si volviera a nacer no cambiaría casi nada de mi vida	4	4	4	
	23. Hasta ahora he conseguido las cosas que para mí son importantes	4	4	4	

**Dimensión 4:** Alegría de Vivir recibe este nombre debido a que sus ítems destacan la maravilla de estar vivo. Estos ítems hacen referencia a experiencias positivas en la vida y a sentirse generalmente bien. Esta categoría consta únicamente de cuatro ítems y presenta una confiabilidad de Alta, lo que significa que ofrece mediciones consistentes en este aspecto de la felicidad.

Indicadores	Ítem	Clari- dad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Optimismo Felicidad Gozo	24. Es maravilloso vivir	4	4	4	
	25. Soy una persona optimista	4	4	4	
	26. He experimentado la alegría de vivir	4	4	4	
	27. Por lo general, me siento bien	4	4	4	

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ZAPATA TELLO, EVANGELINA DNI 08515670	<b>LICENCIADA EN ENFERMERIA ENFERMERIA INTENSIVISTA</b>  Fecha de diploma: 09/03/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <b>PERU</b>
ZAPATA TELLO, EVANGELINA DNI 08515670	<b>LICENCIADO EN ENFERMERIA ESPECIALISTA EN ENFERMERIA INTENSIVISTA</b>  Fecha de diploma: 09/03/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <b>PERU</b>
ZAPATA TELLO, EVANGELINA DNI 08515670	<b>LICENCIADO EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 17/06/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <b>PERU</b>
ZAPATA TELLO, EVANGELINA DNI 08515670	<b>LICENCIADA EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 17/06/98 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <b>PERU</b>
ZAPATA TELLO, EVANGELINA DNI 08515670	<b>BACHILLER EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 14/01/97 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <b>PERU</b>
ZAPATA TELLO, EVANGELINA DNI 08515670	<b>MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</b>  Fecha de diploma: 03/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 01/07/2013 Fecha egreso: 30/06/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>



A continuación, a usted le presento el cuestionario que mide el Clima Organizacional y la Felicidad Laboral en profesionales de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos de un Hospital de Lima, elaborado por Alina Maria Segredo Pérez y Reynaldo Alarcón de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

**4: Alto nivel**

**3: Moderado nivel**

**2: Bajo Nivel**

**1: No cumple con el criterio**

#### **Instrumento que mide la variable 01: Clima Organizacional**

##### **Definición de la variable:**

Es el entorno en el que cultivan las oportunidades u obstáculos que el personal encuentra para mejorar o reducir su rendimiento o localizar su punto de equilibrio vale decir, como las personas ven las dificultades en una organización y como las estructuras organizacionales y los aspectos externos e internos del proceso de trabajo ayudan o obstaculizan el logro de los objetivos de la organización (Segredo 2017)

**Dimensión 1:** Dimensión Comportamiento Organizacional: En esta dimensión, se analiza cómo las personas dentro de la organización se comportan y manifiestan actitudes en su entorno laboral. Se evalúan tres categorías clave: Motivación: Esta categoría se centra en las acciones intencionales y expectativas de los colaboradores en su entorno organizativo, evalúa cómo reaccionan y muestran actitudes naturales ante estímulos en el entorno de trabajo. Comunicación: En este aspecto, se considera el proceso de agilizar y facilitar la transferencia de mensajes de los integrantes de la organización, así como la claridad y eficiencia en la comunicación en todos los niveles. Relaciones Interpersonales y de Trabajo: Se concentra en la percepción de los miembros de la organización sobre el entorno laboral, incluyendo la existencia de buenas relaciones sociales entre compañeros y con superiores.

Indicadores	Ítem	Clari- dad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Motivación	1. El trabajo que realizo me gusta.	4	4	4	

	2. Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.	4	4	4	
	3. En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.	4	4	4	
	4. Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de la institución.	4	4	4	
	5. Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran.	4	4	4	
Comunicación	6. La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.	4	4	4	
	7. Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución.	4	4	4	
	8. La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.	4	4	4	
	9. La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.	4	4	4	
	10. La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.	4	4	4	
Relaciones interpersonales y de trabajo	11. Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.	4	4	4	
	12. Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.	4	4	4	
	13. El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución.	4	4	4	
	14. La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.	4	4	4	
	15. En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.	4	4	4	

**Dimensión 2:** Estructura Organizacional: Esta dimensión se enfoca en el sistema formal (procedimiento y normas) que orientan el desenvolvimiento en el trabajo en la organización. Incluye tres categorías principales: Funcionamiento: Analiza cómo se organizan los procesos en la entidad para cumplir sus objetivos y misión institucional, considerando la asignación de tareas y el cumplimiento de horarios. Condiciones de Trabajo: Examina los factores ambientales sicosociales y físicas en las que se desarrolla el trabajo, así como la cantidad y calidad de los recursos proporcionados para el desempeño de las labores asignadas, Estímulo en la realización organizacional: Se refiere a la importancia de enfocarse en la mejora continua y la planificación del cambio en la organización en base a los requerimientos identificados.

Indicadores	Ítem	Clari- dad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Funcionamiento	16. Los trabajadores conocen la misión de la institución.	4	4	4	

	17. El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.	4	4	4	
	18. Las acciones de control se realizan de forma planificada.	4	4	4	
	19. Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.	4	4	4	
	20. Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular.	4	4	4	
Condiciones de trabajo	21. El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable.	4	4	4	
	22. Las condiciones físicas de trabajo son buenas.	4	4	4	
	23. Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.	4	4	4	
	24. Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.	4	4	4	
	25. Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución.	4	4	4	
Estímulo al desarrollo organizacional	26. Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.	4	4	4	
	27. En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.	4	4	4	
	28. En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.	4	4	4	
	29. Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.	4	4	4	
	30. Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.	4	4	4	

**Dimensión 3:** Dimensión Estilo de Dirección: En esta dimensión se considera la forma en que se guían y orientan las acciones en la institución para el logro y cumplimiento de las propuestas. Incluye cuatro categorías clave: Liderazgo: Evalúa la incidencia que ejercen las personas en especial los líderes, en el comportamiento de sus seguidores para obtener resultados, así como su preocupación por el entendimiento del trabajo y la resolución de problemas. Participación: Se hace referencia a los aportes de los trabajadores y grupos formales en la realización de los objetivos organizacionales, incluyendo su participación en el aspecto decisorio. Solución de Conflictos: Examina cómo se manejan y solucionan los problemas dentro de la organización, incluyendo la aceptación de opiniones divergentes para abordarlos de manera constructiva. Trabajo en Equipo: Se fundamenta en el trabajo colaborativo para obtener logros comunes,

fortaleciendo una intervención organizada y un entorno de ayuda mutuo entre los integrantes del equipo.

Indicadores	Ítem	Clari- dad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Liderazgo	31. Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.	4	4	4	
	32. Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.	4	4	4	
	33. Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.	4	4	4	
	34. Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.	4	4	4	
	35. A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo.	4	4	4	
Participación	36. Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.	4	4	4	
	37. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.	4	4	4	
	38. Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución.	4	4	4	
	39. En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.	4	4	4	
	40. Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución.	4	4	4	
Solución de conflictos	41. Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.	4	4	4	
	42. En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.	4	4	4	
	43. Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.	4	4	4	
	44. Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.	4	4	4	
	45. Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.	4	4	4	
Trabajo en equipo	46. Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.	4	4	4	
	47. Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo	4	4	4	
	48. El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.	4	4	4	

	49. Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos.	4	4	4	
	50. Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.	4	4	4	

### Instrumento que mide la variable 02: Felicidad Laboral

#### Definición de la variable:

Alarcón (2006) define la felicidad como un estado emocional de plena satisfacción que una persona experimenta subjetivamente cuando posee un bien anhelado. Esta definición destaca que la felicidad es un sentimiento personal e interno, que puede ser duradero, pero también efímero, dependiendo de la posesión del bien deseado. Los bienes que generan felicidad pueden ser de diversas naturalezas, y su valor es subjetivo, lo que significa que una cosa deseada no tiene un valor intrínseco y que no todos los individuos encuentran felicidad en los mismos bienes. Además, en ciertos momentos históricos y culturales, las aspiraciones colectivas pueden coincidir en la búsqueda de ciertos bienes. En resumen, esta definición captura las características esenciales de la felicidad.

**Dimensión 1:** El Sentido Positivo de la Vida se refiere a la manera en que las personas perciben su bienestar emocional y su actitud hacia la vida. Los ítems de esta categoría, tal como están formulados, revelan signos de depresión profunda, fracaso, intranquilidad, pesimismo y una sensación de vacío existencial. Cuando las respuestas indican un rechazo a estas afirmaciones, denotan niveles de felicidad, lo que refleja actitudes y experiencias positivas en la vida. En otras palabras, el Sentido Positivo de la Vida implica estar libre de estados depresivos profundos y tener sentimientos positivos tanto hacia uno mismo como hacia la vida en general. Esta categoría consta de once ítems, siendo la más extensa de la Escala de Felicidad, y explica aproximadamente el 32.82% de la variabilidad total, lo que la hace una parte significativa de la escala. Además, los indicadores de esta subcategoría muestran una alta coherencia, lo que demuestra su confiabilidad.

Indicadores	Ítem	Clari- dad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Depresión Fracaso Intranquilidad Pesimismo Vacío existencial	1. Todavía no he encontrado sentido a mi existencia	4	4	4	
	2. La felicidad es para algunas personas, no para mí	4	4	4	
	3. Tengo problemas tan hondos que me quitan la tranquilidad	4	4	4	
	4. Para mí, la vida es una cadena de sufrimientos	4	4	4	
	5. Me siento triste por lo que soy	4	4	4	
	6. Siento que mi vida está vacía	4	4	4	
	7. Me siento un fracasado	4	4	4	
	8. La vida ha sido injusta conmigo	4	4	4	
	9. La mayoría del tiempo no me siento feliz	4	4	4	
	10. Pienso que nunca seré feliz	4	4	4	
	11. Me siento inútil	4	4	4	

**Dimensión 2:** Satisfacción con la Vida se refiere a cómo las personas se sienten acerca de sus logros y su posición en la vida. Los seis ítems relacionados con este aspecto expresan que las personas están contentas con lo que han alcanzado y sienten que están en un buen lugar en la vida, o que están muy cerca de alcanzar sus metas y sueños, cuando dicen que las condiciones de su vida son excelentes, que están satisfechos con quienes son, o que la vida les ha tratado bien, están expresando una sensación subjetiva de satisfacción. En síntesis, esta subcategoría evalúa el grado en que las personas se sienten satisfechas con su vida y la percepción de estar cerca de alcanzar sus metas personales. Los indicadores de esta sub-escala son muy confiables, lo que significa que ofrecen mediciones consistentes y precisas de la satisfacción con la vida.

Indicadores	Ítem	Clari- dad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción Excelencia Reconocimiento Idealismo	12. Estoy satisfecho con mi vida	4	4	4	
	13. Las condiciones de mi vida son excelentes	4	4	4	
	14. La vida ha sido buena conmigo	4	4	4	
	15. En la mayoría de las cosas, mi vida está cerca de mi ideal	4	4	4	
	16. Me siento satisfecho con lo que soy	4	4	4	
	17. Me satisfecho porque estoy donde tengo que estar	4	4	4	

**Dimensión 3:** La Realización Personal, se refiere a la idea de sentirse plenamente satisfecho con la vida. El primer ítem de este factor, "Me considero una persona realizada", resume el tema central de esta categoría. Los otros ítems expresan sentimientos que podríamos llamar "felicidad completa" en lugar de estados temporales de sentirse feliz. Por ejemplo, "Creo que no me falta nada" o "Si pudiera vivir mi vida de nuevo, cambiaría muy poco". Estos enunciados indican sensaciones de autosuficiencia, tranquilidad emocional y paz, todos los cuales son condiciones para alcanzar un estado de felicidad plena. La idea de "realización personal" se relaciona con la definición de felicidad que implica que una persona esté orientada hacia metas que considera valiosas en su vida. La sub-escala tiene una confiabilidad moderada, lo que significa que ofrece mediciones consistentes en este aspecto de la felicidad.

Indicadores	Ítem	Clari- dad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realización Logros Trascendencia Placidez	18. Me considero una persona realizada	4	4	4	
	19. Estoy satisfecho con lo que hasta ahora he alcanzado	4	4	4	
	20. Creo que no me falta nada	4	4	4	
	21. Mi vida transcurre plácidamente	4	4	4	
	22. Si volviera a nacer no cambiaría casi nada de mi vida	4	4	4	
	23. Hasta ahora he conseguido las cosas que para mí son importantes	4	4	4	

**Dimensión 4:** Alegría de Vivir recibe este nombre debido a que sus ítems destacan la maravilla de estar vivo. Estos ítems hacen referencia a experiencias positivas en la vida y a sentirse generalmente bien. Esta categoría consta únicamente de cuatro ítems y presenta una confiabilidad de Alta, lo que significa que ofrece mediciones consistentes en este aspecto de la felicidad.

Indicadores	Ítem	Clari- dad	Cohe- rencia	Rele- vancia	Observaciones/ Recomendaciones
Optimismo Felicidad Gozo	24. Es maravilloso vivir	4	4	4	
	25. Soy una persona optimista	4	4	4	
	26. He experimentado la alegría de vivir	4	4	4	
	27. Por lo general, me siento bien	4	4	4	

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
GUZMAN FIGUEROA, LIZET GIANINA DNI 40099738	<b>SEGUNDA ESPECIALIZACION EN UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS</b>  Fecha de diploma: 24/09/2012 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <b>PERU</b>
GUZMAN FIGUEROA, LIZET GIANINA DNI 40099738	<b>LICENCIADA EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 02/10/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <b>PERU</b>
GUZMAN FIGUEROA, LIZET GIANINA DNI 40099738	<b>LICENCIADO EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 02/10/2002 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <b>PERU</b>
GUZMAN FIGUEROA, LIZET GIANINA DNI 40099738	<b>BACHILLER EN ENFERMERIA</b>  Fecha de diploma: 13/02/2002 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <b>PERU</b>
GUZMAN FIGUEROA, LIZET GIANINA DNI 40099738	<b>MAESTRO EN SALUD PÚBLICA MENCION GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD</b>  Fecha de diploma: 16/11/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 21/06/2011 Fecha egreso: 31/03/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <b>PERU</b>
GUZMAN FIGUEROA, LIZET GIANINA DNI 40099738	<b>TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN ENFERMERÍA EN CUIDADOS QUIRÚRGICOS</b>  Fecha de diploma: 16/06/23 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 26/04/2021 Fecha egreso: 31/12/2021	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO <b>PERU</b>

## ANEXO 6: Carta de autorización para la aplicación de los instrumentos



PERU

Ministerio  
de Salud

Hospital Nacional  
Arzobispo Loayza

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

### AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ENCUESTA

Sirva al presente para saludarla, y a la vez hacerle de su conocimiento que la Srta. Laura Isabel Taipe Aiquipa, Identificada con DNI 46588448, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo con código de matrícula 7003013655, se le **AUTORIZA** para que pueda desarrollar sus encuestas del proyecto de tesis titulada "Clima organizacional en la felicidad laboral del profesional de enfermería en cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023", por lo que se le dará todas las facilidades por parte del departamento de enfermería para la realización de encuesta al personal en mención.

Atentamente,



Hospital Nacional Arzobispo Loayza  
Dra. Marleni Orihuela Manrique  
Enfermera - Emergencista  
C. E. P 312<sup>F</sup> NE 1251

## ANEXO 7: Confiabilidad de los instrumentos

### Confiabilidad Clima Organizacional

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	17	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,989	50

#### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	4,7647	1,20049	17
VAR00002	3,7647	1,14725	17
VAR00003	2,1765	1,50977	17
VAR00004	3,1765	1,18508	17
VAR00005	3,5294	1,32842	17
VAR00006	3,4118	1,37199	17
VAR00007	2,7059	1,26317	17
VAR00008	2,8824	1,16632	17
VAR00009	2,8824	1,36393	17
VAR00010	3,0000	1,27475	17
VAR00011	3,2941	1,21268	17
VAR00012	3,2941	1,44761	17
VAR00013	3,0588	1,63824	17
VAR00014	3,1765	1,23669	17
VAR00015	3,0588	1,39062	17
VAR00016	2,8235	1,28624	17
VAR00017	2,8235	1,23669	17

VAR00018	2,7647	1,20049	17
VAR00019	2,8824	1,31731	17
VAR00020	3,7647	1,43742	17
VAR00021	2,9412	1,34493	17
VAR00022	2,8824	1,16632	17
VAR00023	3,1176	1,26897	17
VAR00024	3,1176	1,49509	17
VAR00025	3,1765	1,28624	17
VAR00026	3,1176	1,21873	17
VAR00027	2,7059	1,35852	17
VAR00028	3,0588	1,29762	17
VAR00029	3,1765	1,18508	17
VAR00030	3,0000	1,45774	17
VAR00031	3,5882	1,46026	17
VAR00032	3,2941	1,49016	17
VAR00033	3,2941	1,44761	17
VAR00034	3,2941	1,40378	17
VAR00035	3,4118	1,37199	17
VAR00036	3,4118	1,32565	17
VAR00037	3,1765	1,50977	17
VAR00038	3,1765	1,55062	17
VAR00039	3,4706	1,41940	17
VAR00040	3,2941	1,44761	17
VAR00041	3,0000	1,50000	17
VAR00042	3,1765	1,46779	17
VAR00043	3,1176	1,45269	17
VAR00044	3,1176	1,57648	17
VAR00045	3,0588	1,34493	17
VAR00046	3,4118	1,27764	17
VAR00047	3,4706	1,23073	17
VAR00048	3,5294	1,46277	17
VAR00049	3,3529	1,53872	17
VAR00050	3,2941	1,35852	17

## Confiabilidad Felicidad Laboral

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	17	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	17	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	27

### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	2,0000	1,73205	17
VAR00002	1,0000	1,50000	17
VAR00003	1,1176	1,16632	17
VAR00004	,7647	1,09141	17
VAR00005	1,0000	1,36931	17
VAR00006	,4706	,71743	17
VAR00007	,7059	,98518	17
VAR00008	,8824	,92752	17
VAR00009	,8235	,88284	17
VAR00010	,5294	,71743	17
VAR00011	,7647	1,52190	17
VAR00012	3,7059	1,35852	17
VAR00013	3,4118	1,22774	17
VAR00014	3,7647	1,43742	17
VAR00015	3,6471	1,22174	17
VAR00016	3,8235	1,23669	17
VAR00017	3,7647	1,48026	17
VAR00018	3,7647	1,56243	17

VAR00019	3,7647	1,48026	17
VAR00020	3,4706	1,41940	17
VAR00021	3,4118	1,50245	17
VAR00022	3,0588	1,34493	17
VAR00023	3,8235	1,59041	17
VAR00024	4,1176	1,61564	17
VAR00025	4,1176	1,53632	17
VAR00026	4,4706	1,50489	17
VAR00027	4,3529	1,49755	17

## **ANEXO 8 Fichas técnicas de los instrumentos**

### **Instrumento para medir la variable 1: Clima organizacional**

#### **Ficha técnica**

**Título:** Evaluación del Clima Organizacional en Salud de Segredo” ECOS

**Autor:** Alina María Segredo Pérez

**Ciudad y año:** La Habana, Cuba 2012

**Objetivo:** Consta de 50 ítems, según dimensiones: comportamiento organizacional (15 ítems), estructura organizacional (25 ítems), y estilos de dirección (10 ítems); teniendo escala de puntuación (7=Siempre, 6=Casi siempre, 5=Bastante veces, 4=Regularmente, 3=Algunas veces, 2=Casi nunca, 1=Nunca) y el valor final será inadecuado (50 a 149), riesgo (150 a 250) y adecuado (251 a 350).

**Referencia teórica:** El instrumento está basado en la propuesta de “Evaluación del Clima Organizacional en Salud de Segredo” ECOS que es un cuestionario validado (Segredo, 2017),

**Estructura del instrumento:** Estará conformado por 50 ítems organizados en 3 dimensiones como se representa (ver Anexo 1)

### **Instrumento para medir la variable 2: Felicidad laboral**

#### **Ficha técnica**

**Título:** Escala de Felicidad de Lima (EFL)

**Autor:** Reynaldo Alarcón

**Ciudad y año:** Lima, Perú 2006

**Objetivo:** Consta de 27 ítems, según dimensiones: sentido positivo de la vida (11 ítems), satisfacción con la vida (6 ítems), realización personal (6 ítems), alegría por vivir (4 ítems); escala de puntuación (7=Siempre, 6=Casi siempre, 5=Bastante veces, 4=Regularmente, 3=Algunas veces, 2=Casi nunca, 1=Nunca); y el valor final será bajo (27 a 80), medio (81 a 135) y alto (136 a 189).

**Referencia teórica:** La felicidad laboral está basado en la Escala de Felicidad de Lima ( EFL) validado (Alarcón, 2006)

**Estructura del instrumento:** Que estará conformado por 27 ítems organizados en 5 dimensiones como se representa en el Anexo 1

## ANEXO 9: Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Organizacional	,132	153	,000	,947	153	,000
Comportamiento Organizacional	,148	153	,000	,931	153	,000
Estructura Organizacional	,140	153	,000	,955	153	,000
Estilos de Dirección	,125	153	,000	,968	153	,001
Felicidad Laboral	,182	153	,000	,881	153	,000
Sentido positivo a la vida	,233	153	,000	,644	153	,000
Satisfacción en la vida	,188	153	,000	,935	153	,000
Realización personal	,154	153	,000	,950	153	,000
Alegria por vivir	,179	153	,000	,896	153	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

# ANEXO 10: Base de Datos

## Variable: Clima Organizacional

CLIMA ORGANIZACIONAL																																																										
Comportamiento Organizacional															Estructura Organizacional															Estilos de Dirección																												
P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30	P 31	P 32	P 33	P 34	P 35	P 36	P 37	P 38	P 39	P 40	P 41	P 42	P 43	P 44	P 45	P 46	P 47	P 48	P 49	P 50									
6	6	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	5	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3						
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3					
7	6	3	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	6	6	5	7	6	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7					
7	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	3	3	3	6	3	3	3	3	3	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6				
4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
7	5	1	4	4	4	5	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
6	6	5	6	6	6	4	5	6	6	6	6	5	6	5	5	5	6	7	6	4	7	6	6	6	6	5	4	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6				
5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
5	3	2	3	4	4	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
6	4	6	5	6	5	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
6	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
7	6	2	3	6	6	2	3	3	4	4	5	2	4	4	3	5	5	6	6	6	6	6	6	7	7	6	2	5	5	6	5	5	6	5	5	6	5	6	5	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6			
6	6	1	3	3	3	2	3	2	3	6	6	6	6	6	2	3	2	3	7	5	5	5	6	5	3	4	6	6	5	7	5	5	6	5	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6		
7	7	1	4	7	7	5	3	3	3	3	5	3	6	4	4	3	4	7	6	5	5	5	6	3	4	3	3	5	3	5	3	4	5	4	5	4	7	6	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	2	1	3	3	3	2	1	2	2	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	3	3	1	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	3	3	1	1	1			
7	6	7	6	6	7	5	5	5	6	6	6	6	5	4	7	6	6	6	7	7	7	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6			
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6			
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	3	2	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
5	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	3	6	7	5	5	5	7	6	6	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6			
4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
6	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	3	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4																																			

6	6	2	2	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5					
6	6	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5				
5	5	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	6	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	6	6	5		
5	5	4	5	4	4	3	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4			
7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	7	6	6	7	7	7	7	7	7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
7	6	7	7	6	6	6	5	6	6	5	6	6	7	6	7	5	6	6	6	7	6	7	5	6	6	5	6	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	7	7	
5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	
6	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
6	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3		
6	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
5	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	
5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
6	5	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
6	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
6	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	6	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7		
6	6	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	6	3	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	7	6	6	5	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
7	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6		
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
7	5	1	4	4	5	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
6	6	5	6	6	6	4	5	6	6	6	6	6	5	6	5	5	5	6	7	6	4	7	6	6	6	5	4	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6		
5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	4	6	5	6	5	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
6	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	6	2	3	6	6	2	3	3	3	4	4	5	2	4	4	3	5	5	6	6	6	6	6	6	6	7	6	2	5	5	6	5	6	5	6	5	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
6	6	1	3	3	3	2	3																																															



2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	
2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	6	5	6	2	4	6	5	5	5	4	5	7	7	
2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
6	1	1	1	1	1	1	3	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	3	7	7	7	7	7	
3	2	4	2	3	1	1	1	1	1	6	4	6	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	6	5	
5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	5	5	6	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	7	7	7	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
1	3	3	2	1	2	1	2	3	2	1	7	6	6	6	7	7	7	7	6	6	5	7	7	7	6	
3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	7	7	7	7	6	7	5	6	7	7	7	7	7	7	
3	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	7	6	6	7	
2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	
2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	
2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	
2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	
7	5	4	4	4	2	1	2	5	5	1	7	6	7	6	7	7	6	6	6	7	6	7	7	7	6	
2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
7	7	6	6	7	6	6	6	7	6	7	6	6	6	7	6	6	6	6	7	6	6	6	5	6	6	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	
1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	
2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	
1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2
2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	
1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	7	6	7	6	6	6	6	6	7	6	6	6	7	7	6	6	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	6	6	6	6	7	7	6	6	7	6	7	6	7	7	7	
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	
2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	
2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	
1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	
2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	
1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	
2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	
1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	6	5	4	4	5	5	6	6	5	5	3	4	6	5	5	5	
2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	5	5	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	6	5	6	6	6	6	6	5	5	6	5	5	5	5	

2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	5	5	4	4	4	5	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	5	5	6	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	
7	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	5	5	6	5	6	6	6	6	4	4	4	6	7	6	7	6	
4	3	3	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	4	4	4	4	4	4	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	6	7	6	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	
4	3	3	3	4	3	4	2	2	2	1	1	1	1	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	
3	7	5	5	6	1	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	5	7	7	7	7	
2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	6	5	6	2	4	6	5	5	5	4	5	7	7	
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
6	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	3	7	7	7	7	7	
3	2	4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	4	6	5	5	5	5	4	3	3	3	3	5	5	5	5	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	6	5	
5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	6	5	5	6	5	5	6	5	5	5	7	7	7	7	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
1	3	3	2	1	2	1	2	3	2	1	1	1	1	7	6	6	6	7	7	7	6	6	6	5	7	7	7	7	6	
3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	7	7	7	7	7	6	7	5	6	7	7	7	7	7	
3	2	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	7	6	6	7		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	
2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	
2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	
2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	
7	5	4	4	4	2	1	2	5	5	1	1	1	1	7	6	7	6	7	7	6	6	6	7	6	7	7	7	7	6	
2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	
7	7	6	6	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	
1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	
2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	
1	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	
2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	
1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	7	6	7	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	7	7	6	6
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	6	6	6	6	7	7	7	6	6	7	6	7	7	7	7	
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	
2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	
2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	
2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	
1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	
3	2	3	4	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	7	7	7	6	7	7	6	7	1	6	7	6	7	7	7	7	
1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	7	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	
1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	7	7	7	6	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	
1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	7	7	6	7	6	6	7	6	7	6	6	6	7	7	7	6	
1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	7	7	6	6	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	6	7	

1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	7	6	7	7	7	6	7	7	7	7	1	6	7	7	7	7
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	1	7	6	7	6	7	7	7	7	3	4	1	7	7	7	7	7
1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5	5	4
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	6	5	4	4	5	5	6	6	5	5	3	4	6	5	5
2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	6	5	6	6	6	6	5	5	6	5	5	5	5	5
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	5	5	4	4	4	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	5	5	6	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7
1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	6	5	4	4	5	5	6	6	5	5	3	4	6	5	5
2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	4	5	5	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	5	5	6	5	6	6	6	6	6	5	5	6	5	5	5	5
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	6	6	5	5	5	6	6	6	5	5	4	4	4	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	6	5	5	6	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5



**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 Completa titulada: "Clima organizacional en la felicidad laboral del profesional de enfermería en cuidados intensivos de un hospital de Lima, 2023", cuyo autor es TAIPE AIQUIPA LAURA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, 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 Completa 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, 04 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO <b>DNI:</b> 28284526 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 10- 01-2024 22:47:22

Código documento Trilce: TRI - 0720286